

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PERPUSTAKAAN DI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Moh. Mujib Khoiri
NIM 09101241022

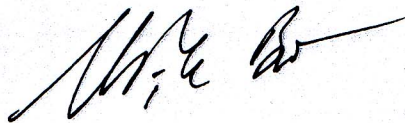
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
NOVEMBER 2013**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta” yang disusun oleh Moh. Mujib Khoiri, NIM 09101241022 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, November 2013

Pembimbing I,



Dr. Udik Budi Wibowo
NIP 19610614 198702 1 001

Pembimbing II,



Tina Rahmawati, M. Pd.
NIP 19800720 200312 2 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.



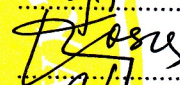

Yogyakarta, November 2013
Yang menyatakan,



Moh. Mujib Khoiri
NIM 09101241022


PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN DI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA” yang disusun oleh Moh. Mujib Khoiri, NIM 09101241022 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Oktober 2013 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Udik Budi Wibowo	Ketua Penguji		17/11 2013
Meilina Bustari, M. Pd.	Sekretaris Penguji		18/11 2013
Rosita Endang K., M. Si.	Penguji Utama		18/11 2013
Tina Rahmawati, M. Pd.	Penguji Pendamping		18/11 2013

Yogyakarta, **25 NOV 2013**
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,




Dr. Haryanto, M. Pd.
NIP 19600902 198702 1 001

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (urusan dunia), maka bersungguh-sungguhlah (dalam beribadah)”

(Terjemahan Q.S Al Insyirah 5-6)

“Tidak ada rahasia untuk sukses. Ini adalah hasil sebuah persiapan, kerja keras, dan belajar dari kesalahan.”

(Colin Powel, mantan Menteri Luar Negeri Amerika Serikat)

“Anda adalah produk dari lingkungan Anda. Maka, pilihlah lingkungan terbaik bagi pengembangan Anda menuju tujuan-tujuan Anda.”

(W. Clement Stone)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk:

1. Orang tuaku, Kakak, Adiku, serta Keluarga besarku
2. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta
3. Nusa Bangsa dan Agamaku

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN DI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Oleh
Moh. Mujib Khoiri
NIM 09101241022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) kondisi lingkungan kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), (2) motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), dan (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan dua variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dan keseluruhan populasi dijadikan responden penelitian, yang meliputi pegawai biasa dan pustakawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket dan instrumen yang digunakan adalah angket tertutup. Untuk validitas data menggunakan validitas konstruk. Selanjutnya reliabilitas data menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Adapun uji prasyarat menggunakan uji linieritas. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis diskriptif. Selanjutnya untuk uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kondisi lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 83,4%. (2) Motivasi kerja pegawai perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 81,3%. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dengan sumbangan sebesar 21,1%. Hal tersebut berarti 78,9% motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *lingkungan kerja, motivasi kerja, pegawai perpustakaan.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT dan sholawat serta salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, begitu pula atas keluarga dan sahabatnya. Hanya karena ridho Allah, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta".

Skripsi ini ditulis dalam upaya melengkapi syarat mencapai Sarjana S1 Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Merupakan rangkuman proses pembelajaran selama perkuliahan yang ditempuh selama tahun 2009 hingga tahun 2013. Penulisan skripsi ini tentunya berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
2. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
3. Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan, dan para Dosen Prodi Manajemen Pendidikan yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Udik Budi Wibowo selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, kesabaran dalam membimbing, memberikan pengarahan dan saran-saran yang sangat bermanfaat untuk menyusun skripsi ini.
5. Tina Rahmawati, M. Pd. selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak meluangkan waktu,* kesabaran dalam membimbing, memberikan pengarahan dan saran-saran yang sangat bermanfaat untuk menyusun skripsi ini.
6. Rosita Endang K., M. Si. selaku penguji utama yang telah memberikan saran dalam ujian skripsi.
7. Meilina Bustari, M. Pd. selaku sekretaris penguji yang telah memberikan saran dalam ujian skripsi.

8. Pihak Pegawai Perpustakaan seluruh Universitas Negeri Yogyakarta yang telah berkenan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi.
9. Kedua Orangtuaku, Kakak dan Adik-adikku yang selalu mendoakan serta mendukung saya secara psikis dan materi selama penyusunan skripsi.
10. Dianita Dyah Makrufi, S.Kom.I. yang selalu memberikan semangat, dukungan, berbagi pengetahuan, dan memberikan masukan.
11. Sahabatku Alip, Ima, Dina, Hapid, Luki, dan teman-temanku Desi, Noviari, Andita, Odi, Juan, Mansur serta teman-teman MP 09 yang selalu saling memberi semangat, mendukung, berbagi pengetahuan, dan memberikan masukan.

Semoga skripsi ini dapat memberi pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan para pembaca.

Yogyakarta, November 2013



Moh. Mujib Khoiri

DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja.....	10
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2. Tujuan Motivasi Kerja.....	11
3. Teori-teori Motivasi Kerja.....	12
4. Teknik atau Metode Motivasi.....	20
5. Indikator Motivasi Kerja	23
6. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24

B. Lingkungan Kerja	28
1. Pengertian Lingkungan Kerja	28
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	29
3. Manfaat Lingkungan Kerja	31
4. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	32
C. Hasil Penelitian Relevan.....	38
D. Kerangka Pikir.....	39
E. Hipotesis.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi Penelitian.....	43
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
1. Variabel Penelitian.....	45
2. Definisi Operasional.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Instrumen Penelitian.....	47
1. Pengembangan Instrumen.....	47
2. Pengukuran Instrumen.....	48
3. Uji Coba Instrumen.....	50
a. Uji Validitas Instrumen.....	50
b. Uji Reliabilitas Instrumen.....	51
G. Teknik Analisis Data.....	53
1. Statistik Deskriptif.....	53
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	54
3. Uji Hipotesis.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	58
1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	58
2. Analisis Data.....	59
a. Statistik Deskriptif.....	59

1) Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.	59
2) Statistik Deskriptif Motivasi Kinerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.	62
b. Pengujian Persyaratan Analisis.....	65
c. Uji Hipotesis.....	66
1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.	66
a) Persamaan Garis Regresi Sederhana dan Menguji Hipotesis..	67
b) Mencari Koefisien Determinasi antara Prediktor (X) DAN Kriteria (Y)	67
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
1. Lingkungan Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.....	68
2. Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.....	70
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.....	71
C. Keterbatasan Penelitian.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Daftar Jumlah Populasi Penelitian.....	44
Tabel 2. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	48
Tabel 3. Alternatif Jawaban Angket.....	49
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Penelitian.....	52
Tabel 5. Rumus Kategorisasi.....	53
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Pegawai Perpustakaan UNY..	60
Tabel 7. Rekapitulasi pencapaian tiap indikator lingkungan kerja perpustakaan di UNY.....	60
Tabel 8. Panduan Pembuatan Tabel Kategorisasi Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 9. Kategorisasi Lingkungan Kerja Pegawai Perpustakaan UNY.....	61
Tabel10 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan UNY.....	62
Tabel11 Rekapitulasi pencapaian tiap indikator motivasi kerja perpustakaan di UNY.....	62
Tabel12 Panduan Pembuatan Tabel Kategorisasi Motivasi Kerja.....	64
Tabel13 Kategorisasi Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan UNY.....	64
Tabel14 Hasil Uji Linieritas.....	66
Tabel15 Hasil Regresi Sederhana Untuk Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di UNY.....	66

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian.....	40
Gambar 2. Grafik Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja Pegawai Perpustakaan.....	62
Gambar 3. Grafik Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas.....	80
Lampiran Hasil Penelitian.....	91
Lampiran Perizinan Penelitian.....	105

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011: 170), bahwa “Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi”.

Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Menurut Hamzah B. Uno (2011: 112), bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab

dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Dari penjelasan ahli di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, sehingga seseorang yang termotivasi akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti tanggung jawab dalam bekerja, memiliki prestasi, memiliki pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja.

Hal berbeda disampaikan oleh Abdul Hamid Mursi (1999: 89), tentang motivasi kerja pada diri karyawan adalah sebagai berikut.

Motivasi kerja menempati posisi sangat penting dalam psikologi kerja, sebab motivasi ini bertugas menjawab pertanyaan: "Mengapa kita bekerja?" dan juga menjawab persoalan tantangan dan metode membangkitkan etos kerja karyawan untuk merealisasikan produktivitas yang ideal.

Hal yang buruk akan terjadi apabila motivasi karyawan tidak segera ditangani dengan baik, seperti menurunnya kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap menurunnya produktivitas kerja seperti yang disampaikan Ruth Berliana (2010: 1), sebagai berikut.

Karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Itulah sebabnya pihak SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada masih termotivasi dengan baik untuk bekerja ataukah hal tersebut sudah mengalami penurunan. Demikianlah pihak SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum segala sesuatunya menjadi terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dilihat bahwa betapa pentingnya motivasi kerja pada diri karyawan, selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi juga sebagai jawaban atas pertanyaan pada diri karyawan tentang alasan untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi juga akan berpengaruh dan memberikan berkontribusi yang berarti bagi suatu organisasi atau instansi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti: tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi kerja, pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja.

Pada dasarnya kebutuhan seseorang itu berbeda-beda dengan orang yang lainnya, sehingga dari kebutuhan tersebut akan muncul suatu keinginan untuk mencapai kebutuhannya. Dari situlah muncul suatu motivasi pada diri seseorang, yang mana motivasi orang yang satu dengan yang lainnya juga berbeda, sehingga bentuk aktivitas untuk mencapai kebutuhannya juga berbeda. Hal serupa juga disampaikan oleh Edy Sutrisno (2011: 109-110), sebagai berikut.

Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Dengan sikap berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda pula.

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja seseorang timbul karena adanya kebutuhan dan keinginan dari masing-masing individu yang berbeda, sehingga akan muncul motivasi dan aktivitas yang berbeda untuk memenuhinya. Motivasi kerja setiap orang berbeda-beda, ada yang karena

ingin memenuhi kebutuhan fisik, ada yang karena kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri ataupun kebutuhan aktualisasi diri sehingga motivasi dan aktivitasnya pun berbeda.

Demikian juga dengan profesi pegawai perpustakaan, profesi sebagai pegawai perpustakaan memiliki tugas mengelola dan memberikan pelayanan yang disediakan perpustakaan sebagai penyedia informasi ilmu pengetahuan dan teknologi bagi seluruh pengguna merupakan tugas yang sangat mulia. Tugas yang mulia yang tidak mudah untuk dilaksanakan karena melihat fungsi dan manfaatnya bagi dunia pendidikan. Semua profesi dan pekerjaan seseorang pasti ingin dihargai dan dianggap penting di masyarakat, apalagi melihat profesi pegawai perpustakaan yang setiap hari mengelola bahan pustaka dan melayani pemustaka yang tidak sedikit jumlahnya. Namun dari masalah yang muncul dan cukup berat yang dihadapi sebagai pegawai perpustakaan adalah realita di masyarakat yang masih menganggap profesi pustakawan atau pegawai perpustakaan sebagai pekerjaan yang tersampingkan dan belum dianggap penting bagi masyarakat, sehingga hal tersebut membuat pegawai perpustakaan berkecil hati dan minder sehingga semangat kerjanya menurun. Hal serupa juga disampaikan oleh Mawar Kusuma Wulan (Kompas.com, 26 Agustus 2010), sebagai berikut.

Seorang pustakawan yang juga peserta seminar, Sri Wahyuni mengaku selama ini cenderung minder dengan profesi sebagai pustakawan. Selain tidak diminati, mayoritas masyarakat juga belum mengenal tugas dan peran penting dari kehadiran seorang pustakawan. "Citra pustakawan yang tidak diminati ini seringkali membuat minder," ujar Sri.

Dari kenyataan di atas dapat dilihat bahwa tidak adanya pengakuan dan minat yang tinggi pada profesi pegawai perpustakaan oleh masyarakat serta kesadaran tentang pentingnya profesi pegawai perpustakaan akan berakibat buruk bagi semangat kerja para pegawai perpustakaan, seperti perasaan minder.

Permasalahan yang berbeda juga ditemui penulis pada saat observasi terdahulu yang dilakukan di beberapa perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta, berdasarkan pantauan yang ditemui beberapa pegawai yang pada pagi harinya semangat dalam bekerja dan setelah waktu memasuki siang hari beberapa pegawai mulai bersantai-santai dalam bekerja, bahkan terkadang beberapa pegawai tertidur saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai perpustakaan mengalami penurunan, hal lain yang ditunjukkan dari seorang pegawai yang kurang termotivasi adalah raut muka yang kurang senyum terkadang terlihat pada beberapa pegawai saat memasuki siang hari.

Tugas pokok pegawai perpustakaan berkaitan pengelolaan buku, dokumen, dan arsip maka lingkungan kerja yang ada juga berbeda dengan lingkungan kerja pada profesi–profesi yang lain, otomatis suasana yang dihasilkan pun berbeda. Suasana lingkungan kerja perpustakaan seringkali menimbulkan perasaan bosan dan frustrasi pada pegawainya dikarenakan kondisi dan rutinitas di mana setiap hari berurusan dengan buku dan arsip maupun dokumen.

Permasalahan lain yang ditemui pada saat observasi di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta adalah perasaan lelah, yang dialami pegawai karena setiap harinya pegawai perpustakaan berinteraksi langsung dengan pengunjung perpustakaan dengan karakter yang berbeda-beda, Hal lain berkaitan

dengan masalah lingkungan kerja adalah adanya kebisingan yang dibuat pengunjung perpustakaan atau lingkungan sekitar perpustakaan yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dan menurunkan semangat pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Pemikiran negatif juga dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai perpustakaan, seperti yang sedang berkembang tentang perpustakaan yang mulai berorientasi pada penggunaan teknologi informasi (TI), hal ini dipandang negatif oleh sebagian pegawai yang tidak menguasai teknologi informasi (TI) sebagai ancaman bahwa pekerjaannya akan tergeser dan digantikan oleh tenaga-tenaga baru yang lebih menguasai teknologi informasi secara baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat betapa pentingnya peran perpustakaan bagi instansi pendidikan, sehingga jika terjadi permasalahan-permasalahan di dalamnya, salah satunya pada sumber daya manusianya seperti menurunnya semangat kerja, bosan ataupun malas, maka akan berakibat buruk bagi perpustakaan yang mana memiliki fungsi sebagai sumber ilmu pengetahuan dan teknologi serta penyedia informasi bagi warga sekolah atau perguruan tinggi, sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

1. Profesi pegawai perpustakaan belum banyak dikenal dan belum dipandang penting dalam masyarakat, sehingga menimbulkan perasaan minder pada diri pegawai perpustakaan.
2. Semangat kerja yang menurun serta bosan karena rutinitas pekerjaan yang berhubungan dengan buku dan arsip.
3. Karyawan yang kurang termotivasi menunjukkan perilaku bermalas-malasan dalam bekerja.
4. Semangat kerja yang menurun serta lelah karena setiap harinya melayani pengunjung dengan karakter yang berbeda-beda.
5. Kebisingan yang dibuat pengunjung perpustakaan sering kali membuat konsentrasi pegawai terganggu sehingga semangat untuk menyelesaikan pekerjaan menurun.
6. Perkembangan teknologi informasi (TI) oleh sebagian pegawai perpustakaan dianggap sebagai ancaman bukan tantangan untuk maju.

C. Batasan Masalah

Penulis akan membatasi masalah yang diteliti secara mendalam, yaitu: (1) masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik maupun non fisik; (3) masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja: tanggung jawab, prestasi kerja, pengembangan diri, dan kemandirian.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kondisi lingkungan kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan yang berhubungan dengan

manajemen personalia pendidikan yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai pada lingkup pendidikan.

2. Praktis

a. Bagi perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk membuat kebijakan dalam memecahkan dan mengantisipasi permasalahan yang terjadi pada pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai.

b. Bagi pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menelaah sejauh mana ilmu yang peneliti pelajari berkaitan dengan manajemen personalia pendidikan dengan kenyataan di lapangan.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut G.R Terry (Hasibuan, 2006: 145), bahwa “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Motivasi individu yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda dan sering berubah-ubah sehingga tindakan yang dilakukan individu yang satu dengan yang lain untuk mencapai keinginannya juga berbeda.

Hal serupa disampaikan oleh Edy Sutrisno (2011: 115), bahwa “Motif seseorang kerap mengalami perubahan, ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya”. Berangkat dari pengertian di atas motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya dan motivasi seseorang berbeda dengan orang lain serta motifnya selalu berubah-ubah setiap waktu sesuai keinginan dan kebutuhannya.

Menurut Manullang (2006: 166), bahwa “Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek kata, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”. Sesuatu di sini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau luar diri seseorang.

Robbins (1996: 198), menyebutkan bahwa “Motivasi kerja sebagai kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan

organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”. Dengan adanya upaya yang dilakukan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu diharapkan motivasi kerja menjadi meningkat dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Hal serupa disampaikan oleh Hamzah B. Uno (2011: 112), bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya nyata motivasi kerja seseorang akan nampak melalui: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya-upaya guna memenuhi kebutuhan individu ataupun organisasinya.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Selain untuk meningkatkan semangat kerja seseorang, pemberian motivasi juga memiliki tujuan yang lain. Menurut Hasibuan (2006: 146), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Gouzali Saydam (2005: 328), tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Mempertinggi moral kerja karyawan.
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- h. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dari pendapat di atas telah jelas bahwa betapa pentingnya peran motivasi bagi karyawan ataupun organisasi. Tujuan pemberian motivasi bagi pegawai bukan hanya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai saja, namun juga memiliki tujuan lain seperti meningkatnya gairah kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja, kedisiplinan kerja, hubungan kerja yang baik, kreativitas, loyalitas karyawan, kesejahteraan, rasa tanggung jawab, dan efisiensi penggunaan alat-alat kerja, sedangkan tujuan motivasi bagi organisasi adalah meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, merubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan, dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga diharapkan tujuan dari lembaga ataupun organisasi dapat tercapai sesuai harapan.

3. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi seseorang menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

- a. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori ini sangat terkenal yaitu teori kebutuhan yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow (Veithzal Rivai dan Sagala, 2011: 840),

bahwa “Pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri”.

Kebutuhan mendasar yang pertama adalah kebutuhan fisiologis yaitu berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik dan seksual. Jika kebutuhan ini sudah terpenuhi maka kebutuhannya akan meningkat menjadi kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan yang berikutnya adalah kebutuhan kepemilikan sosial, kebutuhan ini adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kehidupan sosial seperti kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Penghargaan diri merupakan kebutuhan manusia setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Selanjutnya kebutuhan yang paling puncak adalah kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini meliputi kemampuan, skill, potensi, mengeluarkan ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Kebutuhan yang dikemukakan ahli di atas lebih menekankan bahwa motivasi seseorang timbul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Kebutuhan tersebut meliputi fisiologis (makan, minum dan perlindungan fisik), kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan dan yang terakhir aktualisasi diri. Urutan dan rangkaian kebutuhan tersebut akan semakin meningkat setelah kebutuhan mendasar terpenuhi.

b. Teori Kebutuhan McClelland

Menurut McClelland (Robbins, 1996: 205), memfokuskan ada tiga kebutuhan manusia dalam organisasi atau perusahaan terkait dengan motivasi, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*), dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan sperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak berperilaku demikian.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for afiliation*), hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Kebutuhan untuk berprestasi di sini seorang karyawan yang memiliki motivasi kuat untuk berhasil akan menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya dari yang sudah dilakukan sebelumnya dan lebih efisien dari karyawan yang lainnya. Kebutuhan kekuasaan adalah motivasi seseorang yang bekerja dengan semangat yang tinggi dan menikmati beban kerja yang diterima karena adanya kebanggaan (gengsi). Kebutuhan yang terakhir adalah kebutuhan berafiliasi, yakni seseorang yang memiliki motivasi kerja untuk bersahabat dan menanggung pekerjaan secara bersama, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada kompetitif. Menurut teori ini lebih menekankan bahwa motivasi seseorang timbul karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan mencapai kesuksesan, kekuasaan, dan berafiliasi (bersahabat dengan rekan kerja yang lain).

c. Teori X dan Teori Y (*Theory X and Theory Y*)

Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda tentang manusia, sifat negatif dengan tanda X dan sifat positif dengan tanda Y. Menurut

McGregor (Wilson Bangun, 2012: 320-321), asumsi-asumsi dari pandangan tentang manusia, sebagai berikut:

- 1) Teori X (negatif) merumuskan asumsi sebagai berikut:
 - a) Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
 - b) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
 - c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
 - d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.
- 2) Teori Y (positif) merumuskan asumsi sebagai berikut:
 - a) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
 - b) Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
 - c) Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
 - d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Teori di atas memandang motivasi kerja seseorang dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Sisi negatif bahwa karyawan lebih suka menghindari pekerjaannya dan tanggung jawabnya, perlu adanya paksaan, pengawasan, dan hukuman demi tercapainya tujuan, karyawan lebih suka mencari pengarahan formal dan lebih menempatkan keamanan di atas faktor lainnya, sedangkan sisi positif melihat karyawan dalam bekerja memandang pekerjaannya adalah suatu kegiatan alami yang sama dengan istirahat dan bermain, orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran. Karyawan dipandang dapat belajar menerima, dapat mengusahakan sesuatu dan

mempunyai tanggung jawab. Karyawan juga dipandang memiliki kemampuan yang inovatif dalam melakukan keputusan.

d. Teori Clayton P. Alderfer (Teori "ERG")

Clayton P. Alderfer (Edy Sutrisno, 2011: 135-136), mengemukakan bahwa "Teorinya dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)".

Teori ini merupakan modifikasi dari teori Maslow yang memanfaatkan lima tingkat kebutuhan menjadi tiga macam, antara lain sebagai berikut:

- 1) *Existence* (Keberadaan)
Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan.
- 2) *Relatedness* (Kekerabatan)
Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- 3) *Growth* (Pertumbuhan)
Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan perkembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

Teori ERG ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan manusia dibagi menjadi tiga kategori. *Pertama*, kebutuhan eksistensi untuk hidup seperti kebutuhan fisik, makan, pakaian, dan tempat tinggal. *Kedua*, kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan memiliki hubungan dengan keluarga, sahabat, dan atasan dalam organisasi. *Ketiga*, kebutuhan yang terakhir adalah kebutuhan pertumbuhan di mana seseorang ingin tumbuh dan berkembang agar dapat memiliki produktivitas dan kreativitas. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

e. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg adalah salah satu ilmuwan yang juga memberikan kontribusi tentang pemahaman motivasi, dengan memperkenalkan teori temuannya yaitu *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. Hasibuan (2008: 108), menyatakan bahwa “Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”.

Herzberg (Hasibuan, 2008: 109-110), menyatakan bahwa “Orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu *Maintenance Factors* dan *Motivation Factors*”.

Maintenance Factors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor pemeliharaan tersebut meliputi gaji, kondisi kerja fisik, dan supervisi yang menyenangkan. Hilangnya faktor ini akan menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan.

Motivation Factors adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologi seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah penghargaan secara langsung dengan pekerjaan, seperti fasilitas kerja yang baik dan penempatan kerja yang tepat.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang mau bekerja karena dipengaruhi dua faktor yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor

pemeliharaan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisik. Sedangkan faktor motivasi adalah faktor dari dalam diri seseorang untuk berprestasi.

f. Teori Motivasi *Human Relations*

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Hasibuan (2008: 115), mengemukakan bahwa “Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungannya dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja”.

Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa teori ini lebih menekankan memotivasi karyawan dengan pendekatan hubungan kerja atasan dengan bawahannya, atasan sepatutnya memotivasi bawahannya dengan menciptakan hubungan yang baik, salah satunya melalui perhatian.

g. Teori Motivasi Claude S. George

Menurut George (Hasibuan, 2008:115), bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan mereka bekerja, yaitu:

- 1) Upah yang layak
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat Kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) Pengakuan atas prestasi

Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa untuk memotivasi seseorang perlu adanya pemenuhan kebutuhan karyawan, seperti upah yang layak, karyawan diberi kesempatan untuk maju, diakui keberadaannya dalam organisasi, keamanannya terjamin, diberikan tempat kerja dan fasilitas yang layak, diterima

dalam kelompok, diperlakukan sewajarnya dan adil oleh pimpinan, dan diakui prestasinya dalam menjalankan pekerjaan.

h. Teori Hamzah B. Uno

Hamzah B. Uno (2011: 112), bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Upaya nyata motivasi kerja seseorang akan nampak melalui:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Prestasi yang dicapainya.
- 3) Pengembangan diri.
- 4) Kemandirian dalam bertindak.

Dari teori ini dapat dilihat bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata yaitu: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teori motivasi seseorang berbeda-beda sesuai pandangan masing-masing ahli. Maslow yang membagi lima tingkatan kebutuhan manusia, Mc Celland yang membagi kebutuhan manusia menjadi tiga, Mc Gregor yang melihat manusia dari segi positif dan negatif (X dan Y), Clyton P. Alderfer membagi kebutuhan menjadi ERG (*Existence, Relatedness dan Growth*), Herzberg membagi menjadi faktor pemeliharaan dan faktor motivasi, teori hubungan manusia yang menekankan pada kebutuhan hubungan dengan orang lain, George dengan teori kebutuhan

seseorang dengan lingkungan kerjanya dan Hamzah B. Uno melihat motivasi kerja sebagai upaya agar seseorang perilakunya dapat diarahkan pada upaya nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Dari beberapa teori yang ada penulis memutuskan menggunakan teori milik Hamzah B. Uno sebagai dasar untuk mengetahui motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

4. Teknik atau Metode Motivasi

Teknik atau metode motivasi merupakan salah satu cara dan upaya untuk meningkatkan gairah kerja seseorang. Menurut Armstrong (1994: 80), metode yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang, antara lain sebagai berikut:

- a. Menggunakan uang sebagai penghargaan dan insentif
- b. Menyebutkan persyaratannya
- c. Mengembangkan keterikatan (*commitment*)
- d. Motivasi melalui pekerjaan itu sendiri
- e. Hargai dan akui prestasi kerja
- f. Mengembangkan kepemimpinan
- g. Mengembangkan kerja sama kelompok
- h. Melatih dan mengembangkan setiap orang
- i. Menghilangkan hal-hal negatif
- j. Menyatukan semua cara untuk memotivasi

Dari pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa metode dalam memotivasi seseorang ada beberapa cara: (1) Uang, merupakan sarana untuk mencapai beberapa sasaran berbeda. Uang sangat berpengaruh karena mempunyai hubungan langsung ataupun tidak langsung dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan. (2) Menyebutkan persyaratannya, dimaksud di sini bahwa lembaga menjelaskan peranan dari masing-masing karyawan dalam organisasi dan timbal balik apa yang

mereka dapatkan jika mampu melaksanakan peranan tersebut dengan baik. (3) Mengembangkan keterikatan, adalah menyatukan keterikatan antara individu dengan organisasinya atau dengan kata lain menumbuhkan rasa saling memiliki. (4) Motivasi melalui pekerjaan itu sendiri, yaitu dengan cara memberikan penghargaan hakiki yang terkandung melalui pekerjaan itu sendiri. (5) Hargai dan akui prestasi dapat berupa memberikan tanggung jawab yang lebih dan promosi. (6) Mengembangkan kepemimpinan, melalui menjadi pemimpin yang dapat membimbing kelompoknya dan memberikan semangat. (7) Membangun kerja sama kelompok, salah satunya membangkitkan antusiasme terhadap suatu tugas. (8) Melatih dan mengembangkan setiap tugas, dengan mengirim seseorang ke dalam suatu pelatihan akan meningkatkan motivasi, karena mereka dianggap bernilai dalam organisasi. (9) Menghilangkan hal-hal negatif, seperti kondisi lingkungan kerja yang buruk, sistem penggajian dan lain-lain, salah satunya melalui usaha membatasi hal tersebut sebaik-baiknya. (10) Menyatukan semua cara untuk memotivasi.

Sedangkan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 101), antara lain sebagai berikut:

- a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai
Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.
- b. Teknik komunikasi persuasif
Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dengan "AIDDAS".
A = Attention (Perhatian)
I = Interest (Minat)
D = Desire (Hasrat)
D = Decision (Keputusan)

A = Action (Aksi/Tindakan)
S = Satisfaction (Kepuasan)

Banyak cara yang bisa dilakukan untuk memotivasi pegawai, seperti pendapat di atas salah satunya melalui pemenuhan kebutuhan pegawai, dengan terpenuhinya kebutuhan, maka diharapkan motivasi kerjanya juga meningkat. Selanjutnya seorang pimpinan hendaknya memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat untuk bekerja, jika timbul minat maka hasrat akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan pimpinan, sehingga pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa metode atau teknik motivasi dapat melalui dua cara, yaitu melalui organisasi dan pimpinan (atasan). Melalui organisasi dengan cara pemenuhan kebutuhan karyawan, menggunakan uang sebagai penghargaan, menyebutkan persyaratannya, mengembangkan keterikatan, motivasi melalui pekerjaan itu sendiri, mengembangkan kerja sama kelompok, melatih dan mengembangkan setiap orang (karyawan), menghilangkan hal negatif, dan menyatukan semua cara di atas. Teknik dan metode motivasi melalui pimpinan dengan cara mengembangkan kepemimpinan, teknik komunikasi persuasif, atasan menghargai dan mengakui prestasi kerja bawahan.

5. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang akan tampak dalam beberapa indikator. Menurut Hamzah B. Uno (2009: 112), menjelaskan beberapa indikator dari motivasi kerja seseorang, antara lain sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
 - 1) Kerja keras
 - 2) Tanggung jawab
 - 3) Pencapaian tujuan
 - 4) Menyatukan tugas
- b. Prestasi yang dicapainya
 - 1) Dorongan untuk sukses
 - 2) Umpan balik
 - 3) Unggul
- c. Pengembangan diri
 - 1) Peningkatan ketrampilan
 - 2) Dorongan untuk maju
- d. Kemandirian dalam bertindak
 - 1) Mandiri dalam bekerja
 - 2) Suka pada tantangan

Pendapat lain tentang indikator motivasi kerja dapat dilihat dari unsur penggerak motivasi yang dikemukakan B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 268-270), sebagai berikut:

- a. Kinerja (*Achievment*)
Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai kebutuhan atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- b. Penghargaan (*Recognition*)
Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat.
- c. Tantangan (*Challenge*)
Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan rangsangan kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
- d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk ikut bertanggung jawab.
- e. Pengembangan (*Development*)
Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

- f. Keterlibatan (*Involvement*)
Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula kotak saran dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja.
- g. Kesempatan (*Opportunity*)
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari prestasi kerjanya, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, kemampuan mengembangkan diri, kemandirian dalam bekerja, keinginan untuk memperoleh penghargaan, tantangan, keterlibatan, dan kesempatan untuk maju.

6. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2011: 116-120), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.

a. Faktor Intern

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia. Maka dari itu untuk bisa tetap hidup manusia mau mengerjakan apapun. Misalnya, kebutuhan untuk makan, kebutuhan yang lain seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda atau sesuatu juga menjadi salah satu alasan orang mau bekerja. Dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan untuk memiliki sesuatu itu dapat menjadi dorongan orang mau bekerja keras.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh status yang tinggi dalam masyarakat seperti pendidikan tinggi ataupun kekayaan perlu dukungan uang dan uang tersebut didapat melalui kerja keras, maka dari itu akan timbul dorongan untuk bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Selain keinginan di atas, manusia juga memiliki keinginan memperoleh pengakuan seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa juga salah satu dorongan manusia untuk bekerja keras, yang terkadang cara-cara yang digunakan untuk memiliki kekuasaan dengan cara tidak terpuji.

b. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan cepat lelah dan menurunnya kreativitas, sehingga peran pimpinan sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai merupakan salah satu alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Organisasi yang memiliki supervisi yang dekat dengan karyawan, menguasai liku-liku pekerjaan dengan baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan maka akan menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan menggairahkan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Jaminan tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk menembangkan diri.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan tertentu seseorang akan merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab. Sehingga status sangat mendorong untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement*.

6) Peraturan yang fleksibel

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi semua karyawannya. Sehingga dari peraturan yang bersifat melindungi karyawan akan menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang (intern) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstern). Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan berkuasa. Sedangkan faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja orang yang satu dengan yang lain pasti berbeda. Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karena lingkungan kerja merupakan aspek yang setiap harinya menemani pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga jika lingkungan kerja yang tersedia aman, nyaman dan kondusif akan meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun

sebaliknya jika lingkungan kerja yang ada tidak aman, nyaman dan kondusif akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis memilih faktor penilaian kinerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena di situlah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Pengertian Lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito (1996: 183), bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Edy Sutrisno (2009: 118), tentang pengertian lingkungan kerja adalah:

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal serupa disampaikan Husein Umar (2002: 275), sebagai berikut:

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan sosial budaya dan lingkungan fisik. Menumbuhkan semangat dan kinerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi. Sementara itu, lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja juga sebagai faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena di situlah tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 21), bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai. Seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.

- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung diantaranya seperti meja, kursi, almari dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan pewarnaan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja juga memiliki lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001: 31), bahwa “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesama karyawan ataupun hubungan kerja atasan dengan bawahannya. Dan lingkungan kerja non fisik juga suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh atasan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Setiap lingkungan kerja hendaknya dikondisikan yang aman dan sehat karena hal tersebut akan mengurangi tingkat kecelakaan kerja, penyakit, stress kerja dan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya. Menurut Schuler dan Jackson (1999: 224), bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan, sebagai berikut:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat itu akan menimbulkan banyak keuntungan bagi perusahaan atau organisasi seperti: (1) Meningkatnya produktivitas, karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, yang dimaksud di sini bahwa dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menurunkan tingkat kecelakaan kerja sehingga jumlah hari libur karena kecelakaan juga berkurang, (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan sehat maka dapat meningkatkan semangat dan kualitas pekerjaan, (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka akan mengurangi kecelakaan kerja sehingga dapat menurunkan biaya kesehatan dan asuransi, (4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, dengan

lingkungan kerja yang aman dan sehat maka akan mengurangi tingkat klaim dari pekerja, (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan. (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan, dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat maka akan meningkatkan citra perusahaan dan lebih mudah mendapatkan tenaga kerja yang baik jika diadakan seleksi tenaga kerja.

4. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja harus diketahui dan diperhatikan oleh seorang manajer agar lingkungan kerja tetap nyaman. Berikut faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja tersebut adalah:

a. Pewarnaan

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor lingkungan kerja. Pemberian warna pada lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap psikologi pekerja, setiap warna akan memiliki pengaruh secara psikologi. Menurut Alex Nitisemito (1996: 112-113), psikologi warna dibagi menjadi beberapa, antara lain sebagai berikut:

- 1) Warna merah
Warna merah ini dapat memberikan rangsangan, memberi pengaruh panas, serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya.
- 2) Warna kuning
Warna kuning menyatakan getaran suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana.
- 3) Warna biru
Warna ini hubungannya dengan kepercayaan yang berhubungan dengan air dan langit.
- 4) Warna oranye
Warna ini paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga dapat menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat.

- 5) Warna hijau
Warna hijau ini sesuai dengan warna tumbuh-tumbuhan sehingga dapat menimbulkan rasa sejuk dan segar
- 6) Warna violet
Warna ini melambangkan getaran tinggi dan rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

Dari psikologi warna di atas hendaknya pihak pengelola lingkungan kerja dapat menyesuaikan pemberian warna pada lingkungan kerja organisasi dan tidak terjadi kesalahan dalam pemberiaan warna, yang berakibat menimbulkan menurunnya semangat kerja karyawan.

b. Cahaya

Cahaya merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia karena dengan cahaya manusia dapat melihat apa yang ada di depan matanya. Cahaya yang dalam hal ini disebut penerangan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik, namun juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian. Menurut The Liang Gie (2000: 212), bahwa “Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah”. Oleh sebab itu dalam suatu lingkungan kerja perlu adanya penataan penerangan yang tepat. Pihak manajemen hendaknya mengatur tempat kerja agar tidak terlalu silau dengan sinar matahari dari luar, penerangan dengan lampu juga diperlukan, namun penempatannya dan penggunaannya harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, karena penerangan sangat berpengaruh dengan keadaan ruangan pegawai bekerja.

Jadi dapat kita simpulkan bahwa penerangan dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, penerangan yang kurang atau berlebihan pada ruang kerja akan berdampak buruk baik bagi karyawan dalam bekerja.

c. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena kebersihan menyangkut dengan kesehatan seseorang, setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya karena selain menyangkut kesehatan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Menurut Alex Nitisemito (1996: 114), bahwa “Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah”. Karena dengan lingkungan kerja yang tidak bersih atau kotor, berdebu dan bau yang tidak enak akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Kebersihan yang harus dijaga di lingkungan kerja merupakan tanggung jawab bersama warga di organisasi tersebut, karena jika lingkungan kerjanya baik maka seluruh warga organisasilah yang ikut merasakan.

d. Udara

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai adalah kondisi udara, karena hampir seluruh waktu kerjanya dihabiskan di dalam ruangan. Kualitas udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut masalah kesehatan orang yang ada dalam ruangan tersebut.

Udara yang segar dan bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, nyaman dan betah dalam ruangan, salah satunya dengan pemasangan AC (*air conditional*).

Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan menurut Badri Munir Sukoco (2007: 219-220), sebagai berikut:

1) Temperatur udara

Temperatur yang ideal yang digunakan dalam ruangan adalah $\pm 3-4$ Celcius dari udara di luar ruangan sehingga tubuh pegawai tidak terkejut ketika memasuki ruangan dengan suhu ruangan yang berbeda. Misal suhu di luar ruangan 30 C, maka suhu dalam ruangan hendaknya di buat 26 C.

2) Tingkat kelembaban udara

Tingkat kelembaban udara mempengaruhi temperatur udara. Penggunaan tingkat kelembaban udara hendaknya disesuaikan dengan musim pada saat itu agar kenyamanan dalam ruangan tetap terjaga.

3) Sirkulasi udara

Udara pada beberapa tempat kerja, terutama yang peralatannya menghasilkan panas, harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara yang baik akan mengakibatkan ruangan menjadi pengap dan mengganggu kinerja pegawai.

4) Kebersihan udara

Kebersihan udara merupakan hal yang penting untuk dijaga demi kesehatan orang yang menghirupnya, dengan pemasangan AC yang dipasang saat ini yang dapat membunuh kuman dan membersihkan udara diharap kualitas

udara di dalam ruangan bisa terjaga dan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Udara merupakan faktor yang penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai. Dengan adanya kualitas udara yang baik akan membuat sehat dan nyaman dalam diri pegawai. Faktor yang perlu diperhatikan dalam menjaga kualitas udara adalah temperatur udara yang tepat, tingkat kelembaban udara yang tepat, sirkulasi udara yang baik dan kebersihan udara yang selalu terjaga.

e. Musik

Musik merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dengan kehidupan manusia, dengan musik yang lembut dan merdu seseorang akan merasa nyaman dan tenang. Alex Nitisemito (1996: 115), menyatakan bahwa “Seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama genderang akan kurang kesalahannya dan menjadi lebih tegap jalannya dibanding dengan tanpa iringan genderang”. Hal itu menunjukkan bahwa musik juga dapat membuat seseorang merasa bersemangat.

Menurut Badri Munir Sukoco (2007: 220), bahwa “Musik menghasilkan beberapa keuntungan, di antaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan kantor”. Meskipun dapat menghilangkan rasa bosan dan monoton waktu pemutaran musik hendaknya dipertimbangkan, pemutaran musik hendaknya hanya diberikan dalam jangka waktu pendek agar pegawai sadar akan kehadirannya di kantor dan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

f. Keamanan

Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaan tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Hal serupa disampaikan Alex Nitisemito (1996: 115), bahwa “Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan”. Rasa aman di sini adalah rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan barang milik pribadi karyawan. Misalnya motor, sering terjadinya tindakan pencurian mengakibatkan karyawan merasa khawatir dan takut akan keamanan motornya, sehingga mengakibatkan tidak fokus pada pekerjaannya. Maka dari itu sebaiknya pihak manajemen menempatkan pihak keamanan seperti satpam, sehingga karyawan sudah tidak merasa khawatir dengan keamanan motornya.

g. Kebisingan

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena dengan kebisingan akan mengurangi konsentrasi seseorang. Menurut Alex Nitisemito (1996: 116), bahwa “Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Karena konsentrasi terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah atau rusak”. Maka dari itu setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menghilangkan kebisingan tersebut dengan cara salah satunya menggunakan peredam suara atau cara lain yang dianggap lebih efektif, sehingga karyawan memperoleh ketenangan.

Dari penjelasan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang meliputi pewarnaan, kebersihan, cahaya (penerangan), udara, musik, keamanan, dan kebisingan perlu dikelola dengan baik karena faktor-faktor tersebut jika tidak dikelola dengan baik akan dapat menurunkan semangat kerja para karyawan dalam organisasi.

C. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karesidenan Semarang Jawa Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karesidenan Semarang secara bersama-sama berhubungan secara positif. Penelitian yang dilakukan Bagus Kisworo ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Adapun perbedaannya pada penelitian yang dilakukan Bagus Kisworo menggunakan 4 variabel, sedangkan pada penulis hanya menggunakan 2 variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.
2. Rahmad Saleh (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh

positif terhadap motivasi kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Rahmad Saleh memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya, penulis hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

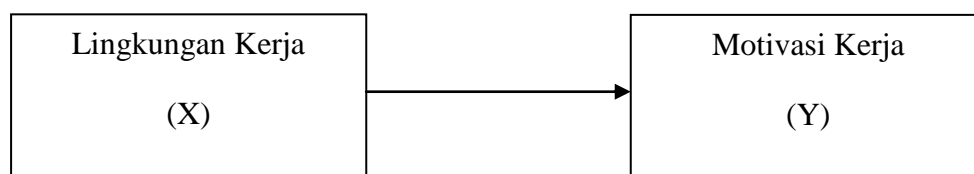
Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga hasil penelitian di atas masing-masing memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. (1) Penelitian yang dilakukan Bagus Kisworo ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Adapun perbedaannya pada penelitian yang dilakukan Bagus Kisworo menggunakan 4 variabel, sedangkan pada penulis hanya menggunakan 2 variabel yaitu lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. (2) Penelitian yang dilakukan Rahmad Saleh memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya, penulis hanya menggunakan 2 variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.

D. Kerangka Pikir

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja

merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan membuat gairah dan semangat kerja pegawai meningkat sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai harapan pimpinan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak aman, tidak nyaman, kotor, bising dan hubungan teman kerja yang tidak baik akan membuat pegawai merasa bosan, malas dan tidak betah berada di tempat kerja, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya terabaikan dan tidak terselesaikan dengan baik. Maka dari itu lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan betah berada di tempat kerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat. Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi dan pemaparan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

H_1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Menurut Donald Ary dkk. (2012: 3), bahwa “Metode penelitian ialah strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan, guna menjawab persoalan yang dihadapi”. Jadi dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara atau strategi yang digunakan untuk mengumpulkan data dan menganalisis data tersebut guna menjawab persoalan yang dihadapi atau pertanyaan dalam penelitian. Banyak pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian, salah satunya pendekatan kuantitatif. Menurut Saifuddin Azwar (2004: 5), bahwa “Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik”. Mengacu pada pengertian di atas maka penulis memutuskan menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2010: 11-12), bahwa metode survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen). Survei mempunyai beberapa kegunaan menurut Donald Ary dkk. (2007: 457), bahwa survei dapat digunakan untuk melukiskan kondisi yang ada, untuk membandingkan kondisi-kondisi tertentu dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau untuk

menilai keefektifan program. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau menguji hipotesis.

Dari pendapat di atas maka penulis memutuskan metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik kemudian hasilnya akan diinterpretasikan. Dengan metode ini penulis juga dapat menyelidiki atau menguji hipotesis dari penelitian ini.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di seluruh Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Waktu penelitian pada bulan Februari 2013 – selesai.

C. Populasi Penelitian

Husein Umar (2011: 77), menjelaskan bahwa “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Sedangkan menurut Sugiyono (2012: 119), bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang di dalamnya terdapat objek/subjek, di mana objek/subjek tersebut memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian dipelajari peneliti dan ditarik

kesimpulan. Setiap objek/subjek dalam populasi juga memiliki kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian yang akan dilaksanakan di seluruh perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta terdapat populasi sebanyak 55 pegawai perpustakaan yang tersebar ke seluruh perpustakaan di fakultas-fakultas UNY. Melihat jumlah populasi penelitian yang tidak terlalu banyak maka penulis memutuskan menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai subjek penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Berikut data jumlah populasi pegawai yang akan dijadikan subjek penelitian di Perpustakaan UNY.

Tabel 1. Daftar Jumlah Populasi Penelitian.

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	UPT Perpustakaan UNY	24
2.	Perpustakaan FIP	8
3.	Perpustakaan FE	1
4.	Perpustakaan FIS	3
5.	Perpustakaan FMIPA	4
6.	Perpustakaan FT	3
7.	Perpustakaan FBS	3
8.	Perpustakaan FIK	2
9.	UNY Kampus Wates	3
10.	Perpustakaan PPS	4
Jumlah		55

Sumber data: Perpustakaan masing-masing fakultas UNY 2013.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yang terdiri dari 1 (satu) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai. Menurut Sugiyono (2012: 64), variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor* dan *antecedent*. Sedangkan dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen sering disebut dengan variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

2. Definisi Operasional

Untuk menghindari adanya pengertian yang berbeda terhadap istilah yang ada pada judul penelitian ini, maka berikut dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel dependen dan variabel independen.

1. Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya-upaya nyata tersebut dapat dilihat melalui: tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian.

2. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik yang nantinya mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja di sini dapat dilihat melalui tanggapan dari responden tentang lingkungan kerjanya, meliputi: pewarnaan, kebersihan, udara, penerangan, kebisingan, keamanan dan hubungan kerja.

E. Teknik Pengumpulan Data

Banyak teknik yang dapat digunakan dalam pengumpulan data, menurut Sugiyono (2012: 187), bahwa “Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya”. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner (angket). Husein Umar (2011: 49), menyebutkan bahwa “Teknik angket (kuesioner) merupakan pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut”. Jadi teknik angket merupakan cara pengambilan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden yang kemudian merespon pertanyaan yang ada dalam angket. Alasan penelitian ini menggunakan teknik angket karena agar dalam pengumpulan data teknik ini tidak membutuhkan biaya yang cukup banyak, dapat menghemat waktu dan tenaga.

Angket yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah angket langsung tertutup. Menurut Burhan Bungin (2009: 123), bahwa “Angket langsung tertutup adalah angket yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami oleh responden sendiri, kemudian semua alternatif jawaban yang harus dijawab responden telah tertera dalam angket tersebut”. Jadi jenis angket tertutup adalah angket yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam atau mengetahui keadaan yang dialami responden, namun jawaban dari pertanyaan tersebut sudah tersedia dalam angket.

F. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Instrumen merupakan suatu alat untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket. Angket tersebut akan dibagi menjadi dua yaitu angket lingkungan kerja dan angket motivasi kerja. Pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Pengembangan Instrumen Penelitian.

Lingkungan Kerja	a. Pewarnaan	1) Penataan warna yang membuat rasa nyaman 2) Pewarnaan dapat meningkatkan semangat	1 2
	b. Kebersihan	1) Kebersihan terjaga 2) Kebersihan membuat nyaman	3 4
	c. Udara	1) Kenyamanan pengaturan suhu udara 2) Pengaturan ventilasi yang baik	5 6,7
	d. Penerangan	1) Penataan cahaya yang baik 2) Penerangan yang baik membuat kelancaran kerja	8 9
	e. Kebisingan	1) Ruang kerja yang tenang 2) Tempat kerja jauh dari kebisingan	10 11
	f. Keamanan	1) Jaminan keselamatan karyawan 2) Jaminan keselamatan barang 3) Alat keamanan	12 13 14
	g. Hubungan Kerja	1) Hubungan dengan atasan 2) Hubungan dengan sesama pegawai	15,16 17,18,19
Motivasi Kerja	a. Tanggung Jawab	1) Kerja keras 2) Tanggung jawab 3) Pencapaian tujuan 4) Menyatu dengan tugas	1,2,3 4,5,6 7,8, 9
	b. Prestasi	1) Dorongan untuk sukses 2) Umpan balik 3) Unggul	10 11,12 13
	c. Pengembangan Diri	1) Peningkatan ketrampilan 2) Dorongan untuk maju	14,15 16
	d. Kemandirian	1) Mandiri dalam bekerja 2) Suka pada tantangan	17 18,19

2. Pengukuran Instrumen

Setelah kisi-kisi dan butir-butir instrumen tersusun dengan baik, maka langkah selanjutnya adalah pengukuran butir-butir instrumen. Pengukuran butir instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala penilaian. Alasan penulis memilih menggunakan skala penilaian karena skala penilaian merupakan skala yang digunakan untuk menilai tingkah-laku atau penampilan seseorang. Menurut Donald Ary dkk. (2007: 274), bahwa “Skala penilaian memerlukan penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap tingkah-laku atau penampilan orang lain”. Biasanya penilai diminta untuk menempatkan orang yang dinilai itu pada suatu

titik dalam suatu kontinum (rangkaian kesatuan) atau suatu kategori yang menggambarkan ciri tingkah-laku orang yang dinilai.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa skala penilaian merupakan penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap tingkah-laku atau penampilan orang lain dan penilai diminta menempatkan orang yang dinilai pada suatu titik atau kategori rangkaian kesatuan yang menggambarkan ciri tingkah-laku orang yang dinilai. Langkah selanjutnya titik atau kategori tersebut diberi nilai angka.

Skala penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala grafis, dalam skala ini penilai cukup membubuhkan tanda cek pada tempat yang sudah disediakan. Dalam penelitian ini yang akan diukur adalah tingkah-laku atau penampilan pegawai perpustakaan dalam lingkup lingkungan kerja dan motivasi kerjanya. Alternatif jawaban pada instrumen ini menggunakan empat pilhan jawaban karena penulis tidak menggunakan nol mutlak pada bobot penilaian dan bobot penilaian variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Alternatif Jawaban Angket

Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Y)	Bobot
Sangat Setuju (SS)	Selalu (SL)	4
Setuju (S)	Sering (SR)	3
Kurang Setuju (KS)	Jarang (JR)	2
Tidak Setuju (TS)	Tidak Pernah (TP)	1

3. Uji Coba Instrumen

Penelitian ini nantinya akan menggunakan kuesioner (angket) dalam mengumpulkan data, kuesioner (angket) yang akan dipergunakan dalam penelitian harus terlebih dahulu diuji kevalidannya dan kereliabilitasnya.

a. Uji Validitas Instrumen

Pengertian validitas menurut Husein Umar (2011: 59), bahwa “Suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur”. Menurut Sugiyono (2012: 172-77), untuk menguji validitas instrumen, ada tiga cara yaitu: (1) pengujian validitas konstruksi (*construct validity*); (2) pengujian validitas isi (*content validity*); dan (3) pengujian validitas eksternal. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan cara pertama untuk menguji validitas instrumen yaitu dengan pengujian validitas konstruksi. Husein Umar (2011: 59), menjelaskan tentang pengertian validitas konstruksi bahwa “Instrumen yang telah dikonstruksikan mengenai aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori selanjutnya didiskusikan dengan ahlinya minimal tiga orang. Selanjutnya lakukan uji coba instrumen pada sampel sekitar 30 responden”. Jadi dapat disimpulkan bahwa validitas isi ini peneliti membuat konstruksi instrumen dan mengkonsultasikan kepada ahlinya minimal sebanyak 3 orang, kemudian diuji coba kepada sekitar 30 orang responden, setelah itu hasil uji coba ditabulasikan, maka uji coba validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor item instrumen.

Menurut Sugiyono (2012: 172-174), bahwa setelah data ditabulasikan maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor dengan skor total. Bila

korelasi tiap faktor positif dan besarnya di atas 0,3 maka butir instrumen bisa dikatakan valid dan jika di bawah 0,3 butir instrumen tersebut tidak valid. Menurut Masrun (Sugiyono, 2010: 188), bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah jika $r = 0,30$.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah dalam menguji validitas instrumen, yaitu: (1) penulis mengkonsultasikan instrumen yang sudah dibuat kepada dosen pembimbing, (2) instrumen diujikan kepada sekitar 30 orang di luar populasi dan dalam penelitian ini uji validitas dilakukan pada pegawai perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, (3) hasil dari responden ditabulasikan dan mengkorelasikan, dan (4) membandingkan hasil korelasi dengan skor 0,3 dimana butir instrumen dinyatakan valid jika skor korelasi $> 0,3$. Untuk menghitung validitas penulis menggunakan alat bantu SPSS. Hasil perhitungan dapat dilihat pada *correlations* dan keterangan uji validitas yang terlampir.

Berdasarkan pada hasil uji validitas yang dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa terdapat 1 butir soal yang tidak valid, yaitu no.15 (alat keamanan) pada angket lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan butir tersebut mempunyai $r \text{ hitung} < r \text{ kritis } 0,30$, oleh sebab itu penulis memutuskan untuk mengugurkan butir tersebut untuk penelitian selanjutnya karena butir tersebut sudah terwakili oleh butir yang lainnya yang masih dalam satu indikator.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2012: 171), bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen jika diukur berkali-kali menghasilkan data yang sama

(konsisten). Menurut Husein Umar (2011: 168-173), bahwa ada beberapa cara untuk mengetahui reliabilitas suatu instrumen yaitu dengan cara uji *Split-half* dan uji *Cronbach's alpha*. Uji *Cronbach's alpha* merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua, maka dari itu penulis memutuskan menggunakan uji *Cronbach's alpha*. Rumus uji *Cronbach's alpha* ditulis sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyak butir pertanyaan
- S_t^2 = deviasi standar total
- $\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

Instrumen dikatakan reliabilitas jika hasil dari perhitungan koefisien korelasi minimal 0,7, jika hasil dari perhitungan tersebut kurang dari 0,7 dinyatakan instrumen tersebut tidak reliabel dan jika hasil perhitungan menunjukan lebih dari 0,7 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Adapun hasil perhitungan reliabilitas dengan bantuan *software SPSS* yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Penelitian

No	Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
1	Lingkungan Kerja (X2)	20	0,852	19	0,853	Reliabel
2	Motivasi Kerja (Y)	19	0,962	19	0,962	Reliabel

Hasil uji reliabilitas instrumen pada tabel tersebut menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0,7, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, dan dalam penelitian pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2012: 199). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari setiap perubahan penelitian dalam distribusi frekuensi/data, diagram batang, rerata, dan simpangan baku. Untuk menunjukkan hasil penelitian dijabarkan dengan menggunakan tabel frekuensi (tabel presentase), selanjutnya dijelaskan deskriptif presentase. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menghitung harga rata-rata Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), Standar deviasi atau simpangan baku (SD), distribusi frekuensi, dan tabel rekapitulasi pencapaian tiap indikator. Untuk mengetahui kecenderungan masing-masing variabel akan dibuat kategorisasi, rumus untuk membuat kategorisasi menurut Saifuddin Azwar (2004: 56), sebagai berikut.

Tabel 5. Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategori	
	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
$X < M_i - (1,5 SD_i)$	Tidak Baik	Sangat Rendah
$M_i - (1,5 SD_i) \leq X < M_i$	Kurang Baik	Rendah
$M_i \leq X < M_i + (1,5 SD_i)$	Baik	Tinggi
$M_i + (1,5 SD_i) \leq X$	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Untuk harga Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus, sebagai berikut.

$$\text{Mean ideal } (M_i) = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$\text{Standar Deviasi } (SD_i) = 1/6 (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas. Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila hasil uji linieritas menunjukkan linier maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linier. Menurut Sutrisno Hadi (2004: 14), bahwa untuk menguji linieritas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = Harga F untuk garis regresi

RK_{reg} = Rerata kuadrat regresi

RK_{res} = Rerata kuadrat residu

Langkah selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier. Namun sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang tidak linier. Uji linieritas juga dapat dilihat pada tabel ANOVA pada baris *Linierity*, di mana apabila nilai

pada baris *Linierity*, di mana apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ maka antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier.

3. Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis melalui uji regresi sederhana, regresi sederhana digunakan untuk mengukur hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini penulis akan menguji regresi sederhana dari hipotesis pengaruh X(Lingkungan Kerja) terhadap Y(Motivasi Kerja). Berikut cara menguji regresi linear sederhana, sebagai berikut:

a. Membuat persamaan garis regresi sederhana

Langkah pertama yang digunakan adalah dengan cara mencari persamaan garis regresi sederhana. Persamaan garis regresi menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2011: 201), sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = variabel tidak bebas (dependen)

α = intersep/ konstanta

β = koefisien regresi/ slope kurva linear

X = variabel bebas (independen)

Harga α dan β dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$\beta = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b. Mencari koefisien determinasi dari X

Langkah selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi. Rumus untuk mencari koefisien determinasi (R^2) dapat dengan cara mengkuadratkan dari R (koefisien korelasi) dari masing-masing prediktor. Menurut Muhammad Iqbal Hasan (2010: 236), bahwa rumus mencari koefisien determinasi dapat melalui rumus $R^2 = (KK)^2 \times 100 \%$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

KK/r = koefisien korelasi

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan bantuan *SPSS* untuk menghitung determinasi dari masing-masing variabel X, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada tabel *R Square*.

c. Mengetahui besarnya sumbangan setiap variabel terhadap kriterium

Langkah keempat dalam analisis regresi sederhana adalah dengan sumbangan efektif dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sumbangan Efektif (SE)

Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung sumbangan efektif. Menurut Sutrisno Hadi (2004: 38-39), bahwa efektifitas regresi dicerminkan dalam koefisien determinasi (R^2) maka SE% tiap prediktor dapat dihitung secara langsung dari R^2 . Dengan rumus sebagai berikut:

$$SE\% X = R^2 \times 100\%$$

d. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Menurut Muhammad Iqbal Hasan (2003: 142), bahwa “Kriteria pengujian adalah bentuk pembuatan keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis nol

(Ho)”. Jadi dalam kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yang digunakan adalah hipotesis nol (Ho).

Rumus menguji hipotesis statistik menurut Furqon (2004: 227), sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 > \text{atau} < 0$$

$$H_1 : \beta_1 > 0, \text{bersifat positif}$$

$$H_1 : \beta_1 < 0, \text{bersifat negatif}$$

Berdasarkan rumus di atas maka rumus untuk pengujian hipotesisnya H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $\beta > \text{atau} < 0$, yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, namun H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $\beta = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei yang memiliki kegunaan untuk menyelidiki hubungan dan menguji hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta. Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel sebagai fokus penelitian, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas, serta motivasi kerja sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di sepuluh Perpustakaan yang tersebar di seluruh Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dengan responden sebanyak 55 pegawai, meliputi 24 pegawai dari Perpustakaan UPT Universitas Negeri Yogyakarta, 8 orang pegawai dari Perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan, 1 orang pegawai dari Fakultas Ekonomi, 3 orang pegawai dari Fakultas Ilmu Sosial, 4 orang pegawai dari Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, 3 orang pegawai dari Fakultas Teknik, 3 orang pegawai dari Fakultas Bahasa dan Seni, 2 orang pegawai dari Fakultas Ilmu Keolahragaan, 3 orang pegawai dari Universitas Negeri Yogyakarta Kampus Wates dan 4 orang pegawai dari Perpustakaan Pasca Sarjana (PPs). Dalam pencarian data peneliti tidak membedakan responden dari segi jabatan pegawai pustakawan ataupun pegawai biasa, jenis kelamin pria ataupun wanita, status pegawai PNS maupun honorer ataupun faktor pangkat, semuanya

diperlakukan sama dengan cara membagikan angket pada seluruh pegawai perpustakaan.

2. Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan menganalisis data dengan cara menggambarkan data-data yang diperoleh di lapangan dan disajikan ke dalam tabel, grafik, atau diagram yang mana di dalamnya terdapat perhitungan *mean* (rerata), median (nilai tengah), modus (nilai yang cenderung muncul), nilai maksimum dan minimum, serta standar deviasi (penyimpangan skor nilai individu dari nilai *mean*). Berikut hasil perhitungan data melalui statistik deskriptif.

1) Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasil analisis deskripsi menggunakan *SPSS 20* untuk data variabel lingkungan kerja pegawai perpustakaan dengan 19 butir pertanyaan diperoleh nilai minimum 51; nilai maksimum 75; Mean (M) 63,42; Median (Me) 63,00; Modus (Mo) 60; Standar Deviasi (SD) 5,760. Setelah memperoleh data tersebut langkah selanjutnya yakni distribusi frekuensi, di mana ada tujuh langkah untuk membuat distribusi frekuensi lingkungan kerja pegawai yang terlampir dalam penelitian ini. Berikut hasil distribusi frekuensi untuk variabel lingkungan kerja pegawai perpustakaan di UNY.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Pegawai Perpustakaan UNY.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi	Presentase (%)
1	51 – 54	4	7,3
2	55 – 58	7	12,8
3	59 – 62	13	23,6
4	63 – 66	13	23,6
5	67 – 70	12	21,8
6	71 – 74	5	9,1
7	75 – 78	1	1,8
Jumlah		55	100

Deskripsi selanjutnya adalah untuk mengetahui persentase pencapaian tiap indikator lingkungan kerja, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Lingkungan Kerja Perpustakaan di UNY.

No.	Indikator	Perolehan Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
1.	Pewarnaan	350	440	79,5
2.	Kebersihan	390	440	88,6
3.	Udara	547	440	82,8
4.	Penerangan	365	660	82,9
5.	Ketenangan	364	440	82,7
6.	Keamanan	516	660	78,1
7.	Hubungan Kerja	956	1100	86,9
Jumlah		3488	4180	83,4

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa persentase pencapaian masing-masing indikator dari lingkungan kerja pegawai perpustakaan UNY yaitu, pewarnaan 79,5 %, kebersihan 88,6 %, udara 82,8%, penerangan 82,9%, ketenangan 82,7%, keamanan 78,1%, keamanan 78,1%, hubungan kerja 86,9%. Secara keseluruhan persentase pencapaian lingkungan kerja pegawai perpustakaan di UNY mencapai 83,4%.

Langkah selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja, di mana ada empat langkah untuk pengkategorisasian. *Pertama*, menghitung skor minimal ideal (Y_{min}) dan skor maksimal ideal (Y_{max}) sesuai jumlah butir dan peskoran. Jumlah butir pernyataan pada instrumen lingkungan kerja adalah 19 butir dan penskoran 1-4, sehingga $Y_{min} = 19 \times 1 = 19$ dan $Y_{max} = 19 \times 4 = 76$. *Kedua*, menghitung rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i). Rata-rata ideal (M_i) = $1/2(19+76) = 47,5$ dan simpangan baku idealnya adalah $1/6(76-19) = 9,5$, serta $1.5SD_i = 1,5 \times 9,5 = 14,25$. *Ketiga*, menentukan rentang skor setiap kategori seperti pada tabel berikut.

Tabel 8. Panduan Pembuatan Tabel Kategorisasi Lingkungan Kerja

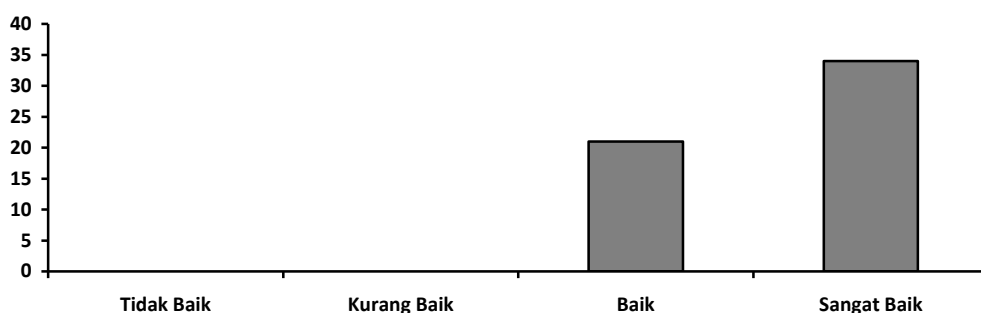
Kategori	Rumus	Hitungan	Rentang Skor
Tidak Baik	$X < M_i - (1,5 SD_i)$	$X < 33,25$	19,00 – 33,24
Kurang Baik	$M_i - (1,5 SD_i) \leq X < M_i$	$33,25 \leq X < 47,50$	33,25 – 47,49
Baik	$M_i \leq X < M_i + (1,5 SD_i)$	$47,50 \leq X < 61,75$	47,50 – 61,74
Sangat Baik	$M_i + (1,5 SD_i) \leq X$	$61,75 \leq X$	61,75 – 76,00

Langkah keempat, berdasarkan panduan kategorisasi di atas, maka dapat dilakukan kategorisasi variabel lingkungan kerja pegawai perpustakaan sesuai dengan data yang sudah terkumpul. Berikut hasil kategorisasi lingkungan kerja.

Tabel 9. Kategorisasi Lingkungan Kerja Pegawai Perpustakaan di UNY.

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tidak Baik	19,00 – 33,24	0	0
2	Kurang Baik	33,25 – 47,49	0	0
3	Baik	47,50 – 61,74	21	38
4	Sangat Baik	61,75 – 76,00	34	62
Jumlah			55	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai perpustakaan di UNY pada kategori sangat baik sebanyak 34 pegawai (62%), baik sebanyak 21 pegawai (38%) dan untuk kategori kurang baik ataupun tidak baik sebanyak 0 % atau tidak ada sama sekali. Untuk memperjelas kategorisasi di atas dapat dilihat melalui grafik di bawah ini.



Gambar 2. Grafik Kategorisasi Variabel Lingkungan kerja Pegawai Perpustakaan.

2) Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasil analisis deskripsi dengan SPSS 20 untuk data variabel motivasi kerja pegawai perpustakaan dengan 19 butir pertanyaan diperoleh nilai minimum 36; nilai maksimum 76; Mean (M) 61,85; Median (Me) 62,00; Modus (Mo) 57; Standar Deviasi (SD) 7,442. Setelah memperoleh data tersebut langkah selanjutnya yakni distribusi frekuensi, di mana ada tujuh langkah untuk membuat distribusi frekuensi motivasi kerja pegawai yang terlampir dalam penelitian ini. Berikut hasil distribusi frekuensi untuk variabel motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan UNY.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi	Presentase (%)
1	36 – 41	1	1,8
2	42 – 47	1	1,8
3	48 – 53	2	3,6
4	54 – 59	17	30,9
5	60 – 65	16	29,1
6	66 – 71	14	25,5
7	72 – 77	4	7,3
Jumlah		55	100

Deskripsi data berikutnya adalah untuk mengetahui persentase pencapaian tiap indikator motivasi kerja, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 11. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di UNY.

No.	Indikator	Perolehan Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
1.	Tanggung Jawab	1678	1980	84,7
2.	Prestasi	658	880	74,7
3.	Pengembangan Diri	541	660	81,9
4.	Kemandirian	525	660	79,5
Jumlah		3402	4180	81,3

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persentase pencapaian masing-masing indikator dari motivasi kerja pegawai perpustakaan UNY, di mana tanggung jawab pencapaiannya 84%, prestasi 74,7 %, pengembangan diri 81,9 %, dan kemandirian 79,5%. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai perpustakaan UNY mencapai 81,3%.

Langkah selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk variabel motivasi kerja, di mana ada empat langkah untuk pengkategorisasian. *Pertama*, menghitung skor minimal ideal (Y_{min}) dan skor maksimal ideal (Y_{max}) sesuai jumlah butir dan peskoran. Jumlah butir pernyataan pada instrumen motivasi kerja adalah 19 butir dan penskoran 1-4, sehingga $Y_{min} = 19 \times 1 = 19$ dan $Y_{max} =$

$19 \times 4 = 76$. *Kedua*, menghitung rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_{di}). Rata-rata ideal (M_i) = $1/2(19+76) = 47,5$ dan simpangan baku idealnya adalah $1/6(76-19) = 9,5$, serta $1,5S_{di} = 1,5 \times 9,5 = 14,25$. *Ketiga*, menentukan rentangan skor setiap kategori seperti pada tabel berikut.

Tabel 12. Panduan Pembuatan Tabel Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategori	Rumus	Hitungan	Rentang Skor
Sangat Rendah	$X < M_i - (1,5 SD_i)$	$X < 33,25$	19,00 – 33,24
Rendah	$M_i - (1,5 SD_i) \leq X < M_i$	$33,25 \leq X < 47,50$	33,25 – 47,49
Tinggi	$M_i \leq X < M_i + (1,5 SD_i)$	$47,50 \leq X < 61,75$	47,50 – 61,74
Sangat Tinggi	$M_i + (1,5 SD_i) \leq X$	$61,75 \leq X$	61,75 – 76,00

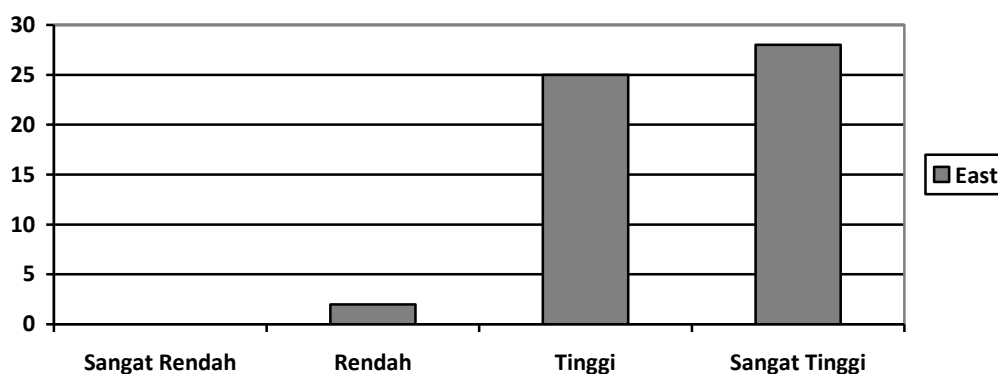
Keempat, berdasarkan panduan kategorisasi yang telah dibuat, maka dapat dilakukan kategorisasi terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan sesuai dengan data yang sudah terkumpul. Berikut hasil kategorisasi motivasi kerja.

Tabel 13. Kategorisasi Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di UNY.

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	19,00 – 33,24	0	0
2	Rendah	33,25 – 47,49	2	3,6
3	Tinggi	47,50 – 61,74	25	45,4
4	Sangat Tinggi	61,75 – 76,00	28	51
Jumlah			55	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY pada kategori sangat tinggi sebanyak 28 pegawai (51%), tinggi sebanyak 25 pegawai (45,4%), kategori rendah sebanyak 2 pegawai (3,6%),

dan kategori sangat rendah sebanyak 0 pegawai. Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



Gambar 3. Grafik Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan.

b. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan untuk analisis pada penelitian ini adalah uji linieritas. Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel independen dengan variabel dependen, yakni hubungan antara variabel penilaian kinerja dengan motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang tertera pada tabel *ANOVA* dengan bantuan *SPSS*, persyaratan yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi *Linierity* $< 0,05$ maka hubungan kedua variabel yang diujikan linear dan dapat menggunakan persamaan garis regresi. Berikut tabel hasil perhitungan *SPSS*.

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Signifikansi	Alpha (5%)	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Y)	0,00	0,05	Linear

Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS* yang ditampilkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ artinya terdapat hubungan linear antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

c. Uji Hipotesis

Untuk menjawab dan menguji hipotesis dari penelitian ini maka perlu dilakukan analisis data dengan analisis statistik. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY. Penggunaan analisis regresi dimaksudkan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel terikat dihadapkan pada variabel bebas.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Analisis regresi pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS* versi 20 dan berikut hasil perhitungannya.

Tabel 15. Hasil Regresi Sederhana untuk Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Variabel	Koefisien ($\alpha = 24,175$)	R	R^2	Keterangan
Lingkungan Kerja	$\beta = 0,594$	0,460	0,211	Ho ditolak dan H1 diterima

Tabel di atas merupakan hasil dari perhitungan analisis regresi. Selanjutnya untuk menguji hipotesis tersebut maka dilakukan langkah-langkah antara lain:

a) Persamaan Garis Regresi Sederhana dan Menguji Hipotesis.

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai konstanta (α) = 24,175 dan nilai koefisien regresi sebesar $\beta = 0,594$, sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

$$\hat{Y} = 24,175 + 0,594X.$$

Setelah diperoleh garis regresi, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dan dianalisis, sehingga didapatkan jawabannya. H_0 dapat diterima apabila $\beta = 0$ dan H_0 ditolak apabila $\beta > 0$. Hasil perhitungan dari SPSS nampak bahwa $\beta (0,594) > 0$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan.

Nilai konstanta sebesar (α) = 24,175 dan bersifat positif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ($X = 0$) terhadap Y , maka nilai $\hat{Y} = 24,175$. Titik potong garis regresi sederhana berada di sebelah atas dari titik 0, tepatnya di titik 24,175. Adapun nilai koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,594 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai motivasi kerja pegawai juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,594.

b) Mencari Koefisien Determinasi antara Prediktor (X) dan Kriteria (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh koefisien korelasi (R) = 0,460 dan koefisien determinasi $R^2 = 0,211$ yang berarti lingkungan kerja di

masing-masing pegawai yang bersangkutan memberikan sumbangan efektif sebesar 21,1% terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan, dan sebanyak 78,9% ditentukan oleh faktor lainnya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Lingkungan Kerja di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasil analisis diskriptif di atas menunjukkan gambaran keadaan lingkungan kerja pegawai perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, hal tersebut terlihat dari hasil perhitungan pencapaian tiap-tiap indikator dari variabel lingkungan kerja yaitu, pewarnaan dengan pencapaian 79,5%, hal tersebut juga diperkuat oleh pantauan penulis saat berkunjung di tiap-tiap perpustakaan di mana hampir keseluruhan perpustakaan yang ada di UNY menggunakan warna putih kecoklatan (krem), hal tersebut menimbulkan kesan halus, lembut, bersih dan tidak nampak mencolok yang dapat membuat pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kebersihan perpustakaan UNY dengan pencapaian 88,6%, hal tersebut dapat terlihat dari keadaan yang sebenarnya di lapangan yang menunjukkan tidak adanya sampah yang berserakan, lantai dan meja selalu terjaga kebersihannya setiap harinya. Pertukaran udara di lingkungan perpustakaan UNY dengan pencapaian 82,8%, hal tersebut dapat terlihat dari pemasangan AC di hampir seluruh perpustakaan di UNY dan dapat dirasakan dari kualitas udara yang tidak berdebu dan pengaturan suhu yang tidak terlalu dingin ataupun panas.

Penerangan di lingkungan perpustakaan UNY memperoleh pencapaian sebesar 82,9%, hal tersebut dapat diperkuat oleh pantauan peneliti, di mana penerangan yang ada di lingkungan perpustakaan cukup memadai tidak terlalu menyilaukan mata ataupun sebaliknya, untuk ruangan yang berhadapan langsung dengan jendela penerangnya cukup memanfaatkan sinar matahari dan beberapa lampu saja, sedangkan untuk ruangan yang jauh dari jendela penerangannya keseluruhan mengandalkan menggunakan lampu. Penerangan yang di atur dengan baik akan membuat pegawai fokus dalam bekerja.

Ketenangan di lingkungan kerja perpustakaan UNY memperoleh pencapaian sebesar 82,7%, hal tersebut terlihat dari letak perpustakaan yang jauh dari jalan raya sehingga menjauhkan perpustakaan dari suara-suara kendaraan, sehingga pegawai merasa tenang dan fokus dalam bekerja. Keamanan di lingkungan perpustakaan UNY memperoleh pencapaian sebesar 78,1, hal tersebut nampak dari beberapa perpustakaan yang menyediakan alat pemadam kebakaran, terdapat satpam atau petugas parkir yang menjaga kendaraan milik pribadi serta terpasangnya *CCTV* untuk beberapa perpustakaan.

Hubungan kerja di lingkungan kerja perpustakaan UNY memperoleh pencapaian sebesar 86,9%, hal tersebut nampak dari terjalinya komunikasi kerja yang baik antar rekan kerja, saling membantu dalam kesulitan kerja dan terjalinya hubungan baik atasan dengan bawahan tercermin dari keakraban pimpinan dengan pegawainya. Secara keseluruhan persentase pencapaian adalah 83,4 % dan untuk kategorisasi hasil perhitungan menunjukkan kategori tidak baik sebanyak 0 (0%), kurang baik 0 (0%), baik sebanyak 21 (38%), dan sangat baik 34 (62%).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat terlihat bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja pegawai perpustakaan UNY masuk dalam kategori sangat baik, lingkungan kerja yang sangat baik akan memberikan banyak manfaat yaitu: meningkatkan gairah kerja para pegawai, meningkatkan produktifitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, menurunnya angka kecelakaan kerja dan menurunnya juga biaya kesehatan bagi lembaga.

2. Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasil analisis di atas menunjukkan gambaran keadaan motivasi kerja pegawai perpustakaan UNY, persentase pencapaian tiap-tiap indikator meliputi: tanggung jawab 84%, prestasi 74%, pengembangan diri 81,9%, dan kemandirian 79,5% dengan rata keseluruhan persentase pencapaian motivasi kerja pegawai perpustakaan UNY sebesar 81,3%. Selanjutnya, untuk mengetahui tinggi atau rendahnya motivasi kerja pegawai perpustakaan UNY adalah dengan pengkategorisasian, dengan hasil sangat rendah sebanyak 0 (0%), rendah 2 pegawai (3,6%), tinggi sebanyak 25(45,5%), dan sangat tinggi sebanyak 28(51%).

Berdasarkan perhitungan pencapaian persentase dan kategorisasi motivasi kerja pegawai perpustakaan UNY masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil perhitungan deskriptif motivasi kerja pegawai perpustakaan tersebut menunjukkan sedikit perbedaan dengan pantauan peneliti di lapangan di mana kadang pegawai terlihat motivasi kerjanya menurun, hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2011: 115), bahwa motif seseorang dalam bekerja bisa

berubah-ubah, hal tersebut dikarenakan keinginan manusia selalu berubah setiap waktu sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya, dalam hal ini tampak bahwa motif seseorang sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan individu.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menghasilkan upaya-upaya nyata dalam kinerjanya seperti tanggung jawab terhadap kerjanya, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian. Tanggung jawab dalam bekerja dapat terlihat dari kerja keras dalam bekerja, memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya, adanya upaya dalam pencapaian tujuan kerja, dan dapat menyatu dengan tugas.

Prestasi kerja seseorang dapat dilihat dari adanya dorongan untuk sukses, dapat memberikan umpan balik terhadap lembaga, dan selalu ingin unggul dalam hal kinerja. Pengembangan diri seseorang dapat terlihat dari adanya upaya dalam peningkatan ketrampilan dan selalu belajar agar lebih maju. Kemandirian orang yang termotivasi akan terlihat dari kemandiriannya dalam bekerja yaitu berusaha menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa bergantung pada orang lain dan menganggap hal baru dalam bekerja merupakan sebuah tantangan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas telah terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan atau korelasi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai perpustakaan di UNY sebesar $R = 0,460$ dengan $\beta (0,594) > 0$. Nilai

korelasi 0,460 bersifat positif, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat, dan koefisien untuk lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,594 yang berarti jika nilai lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka nilai motivasi kerja juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,594. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan mempunyai kontribusi sebesar 21,1% terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan 78,9% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian tersebut membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di perpustakaan UNY. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Edy Sutrisno (2009: 118), bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan Rahmad Saleh (2013), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PPPPTK IPA.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja yang tidak baik seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, ruang kerja yang kumuh dan kotor, penerangan yang kurang, bising, keamanan tidak terjamin dan hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik akan membuat pegawai tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Sehingga dengan lingkungan kerja yang tidak baik membuat motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya menurun. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai perpustakaan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai perpustakaan saja, tidak dilakukan secara mendalam dengan melihat perbedaan pegawai biasa ataupun pegawai pustakawan, jenis kelamin pria ataupun wanita, status pegawai PNS maupun honorer ataupun faktor pangkat dan golongan yang mungkin bisa berbeda dan mempengaruhi motivasi kerja pegawai perpustakaan.
2. Terdapat kemungkinan bahwa responden tergesa-gesa ataupun tidak serius dalam menjawab angket penelitian dikarenakan adanya kesibukan dari pekerjaan pada masing-masing responden sehingga dalam menjawab angket kurang teliti.
3. Penelitian ini hanya mengkaji variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi motivasi

kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti belum mampu menjelaskan faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh penilaian kinerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 83,4%. Hasil kategorisasi lingkungan kerja di perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta menyatakan pada kategori sangat baik sebanyak 34 pegawai (62%), baik sebanyak 21 pegawai (38%) dan untuk kategori kurang baik ataupun tidak baik sebanyak 0 % atau tidak ada sama sekali.
2. Motivasi kerja pegawai perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta berdasarkan hasil perhitungan rata-rata persentase pencapaian tiap indikator mencapai 81,3%, sedangkan hasil dari kategorisasi, yaitu: sangat tinggi sebanyak 28 pegawai (51%), tinggi sebanyak 25 pegawai (45,4%), kategori rendah sebanyak 2 pegawai (3,6%), dan kategori sangat rendah sebanyak 0 pegawai
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai perpustakaan, dengan korelasi sebesar 0,460 dan sumbangan sebesar 21,1%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi tersebut, maka disarankan antara lain:

1. Perlunya meningkatkan semangat kerja pegawai agar prestasi pegawai lebih meningkat lagi, meskipun pencapaian yang diperoleh indikator ini adalah 74,7%, tetapi memiliki persentase yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator yang lain dari motivasi kerja.
2. Melihat hasil rata-rata secara keseluruhan pencapaian indikator lingkungan kerja yang mencapai 83,4%, agar seluruh warga perpustakaan tetap menjaga bahkan meningkatkan pencapaian yang sudah diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdul Hamid Mursi. (1999). *SDM Yang Produktif, Edisi Keempat*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Alex Soemadji Nitisemito. (1996). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Armstrong, Michael. (1994). *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih bahasa: Sofyan dan Haryanto). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ary, D., Jacobs, L.C. & Razavieh A. (2005). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan* (Alih bahasa: Arief Furchan). Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Badri Munir Sukoco. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bagus Kisworo. (2012). Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Keresidenan Semarang Jawa Tengah. *Tesis*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Burhan Bungin. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk administrasi publik dan masalah-masalah sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Furqon. (2004). *Statistik Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Gouzali Saydam. (2005). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Hamzah B. Uno. (2009). *Teori dan Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2008). *Organisasi dan Motivasi, dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- _____. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Pradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Indonesia.
- Manullang, Marihot AMH. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mawar Kusuma Wulan. (2010). *Tak Banyak diminati, Pustakawan Minder*. Diakses dari <http://edukasi.kompas.com/read/2010/08/26/22093536/Tak.Banyak.Diminati..Pustakawan.Minder> pada tanggal 2 Maret 2013 pukul 14.35.
- Muhammad Iqbal Hasan. (2003). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2, Statistik Deskriptif, edisi kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2, Statistik Inferensial, edisi kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmad Saleh. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam*. Diakses dari http://repository.upi.edu/skripsiview.php?no_skripsi=150 pada tanggal 4 April 2013 pukul 10.27.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. (Alih bahasa: Dr. Hadyana Pujaatmaka). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Ruth Berliana. (2010). *Pentingnya Motivasi dalam Peningkatkan Produktivitas Kerja*. Diakses dari <http://www.managementfile.com/journal.php?id=261&sub=journal&page=hr> pada tanggal 21 Februari 2013 pukul 11.39 WIB.
- Saifuddin Azwar. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Saifuddin Azwar. (2004). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi abad ke-21. Edisi keenam jilid 2* (Alih bahasa: Abdul Rosid dan Peter Remy Yosy Pasla). Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syofian Siregar. (2011). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian (dilengkapi pethitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- The Liang Gie. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik, edisi kedua*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

LAMPIRAN
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

INSTRUMEN UJI VALIDITAS DAN EXPERT JUDGEMENT

No.	Pertanyaan /Pernyataan	SS	S	KS	TS
19.	Saya menjaga kesehatan dengan baik sehingga dapat bekerja dengan maksimal.				
20.	Atasan mengkomunikasikan tentang pelaksanaan penilaian kinerja di lembaga saya bekerja.				
21.	Atasan saya melakukan penilaian secara teratur dan berkesinambungan.				
22.	Atasan saya menilai kinerja karyawannya secara objektif dan adil.				
23.	Aspek kinerja yang dinilai atasan berkaitan dengan tugas yang saya kerjakan.				
24.	Menurut saya , atasan sangat peka dalam menilai kinerja karyawannya.				
25.	Hasil penilaian kinerja yang dilakukan pimpinan terhadap saya dapat saya percaya keandalannya.				
26.	Saya dapat menerima hasil penilaian kinerja saya dengan lapang dada.				
27.	Saya merasa puas dengan hasil penilaian yang dilakukan atasan terhadap saya.				
28.	Saya dapat mengerti atas kekurangan saya dalam bekerja.				
29.	Saya dapat melakukan perbaikan-perbaikan dalam kinerja saya setelah adanya penilaian.				

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan/Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Pewarnaan dinding pada ruang kerja saya, memberikan kenyamanan.				
2.	Penggunaan warna pada ruang kerja menjauhkan saya dari rasa bosan bekerja.				
3.	Tempat kerja saya terjaga kebersihannya.				
4.	Kebersihan pada tempat kerja membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja.				
5.	Pengaturan suhu dalam ruangan kerja terjaga dan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.				
6.	Pengaturan ventilasi di tempat kerja saya sudah tepat.				
7.	Saya merasa nyaman dengan suhu yang ada di tempat saya bekerja.				

lingkungan kerja yang aman
milik pribadi (kendaraan, helm, hp & tas)

13.	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan.				
14.	Lembaga menjamin keselamatan pegawainya dalam bekerja.				
15.	Keselamatan barang ^{milik pribadi (tas, hp, kas, hp)} saya selalu terjaga di tempat saya bekerja.				
16.	Tersedia alat pemadam kebakaran dalam jumlah yang yang memadai.				
17.	Tersedia obat-obatan dan perlengkapan P3K untuk kecelakaan kerja.				
18.	Lingkungan tempat saya bekerja terhindar dari ancaman pihak luar.				
19.	Hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik di tempat kerja saya.				
20.	Hubungan yang baik antara atas dan bawahan membuat saya bersemangat dalam bekerja.				
21.	Hubungan kerja yang baik dengan teman-teman kerja membuat saya betah di tempat kerja.	✓			
22.	Rekan kerja saya membantu saat saya menemui kesulitan kerja.	✓			
23.	Kami saling menghargai atas hasil kerja masing-masing. ^{teman yg amat}				

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan/Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Pewarnaan pada tempat kerja memberikan kenyamanan bagi saya.				
2.	Penggunaan warna pada ruang kerja menjauhkan saya dari rasa bosan bekerja.				
3.	Kebersihan pada tempat kerja saya selalu terjaga.				
4.	Kebersihan pada tempat kerja membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja.				
5.	Pengaturan suhu dalam ruangan kerja saya selalu terjaga dan membuat saya nyaman dalam bekerja.				
6.	Pengaturan ventilasi di tempat kerja saya sudah tepat menurut saya.				
7.	Tempat saya bekerja menggunakan AC untuk mengatur udara dan kelembaban udara.				
8.	Penerangan yang ada pada tempat kerja saya tidak terlalu menyilaukan mata.				
9.	Penerangan di tempat kerja yang baik, membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
10.	Memutar musik saat bekerja membuat perasaan saya tenang.				
11.	Memutar musik saat bekerja membuat saya semangat dalam bekerja.				
12.	Ruang kerja yang tenang membuat saya fokus dalam melakukan pekerjaan.				

Motivasi Kerja

No	Pernyataan/Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik.				
2.	Berhadapan dengan pekerjaan yang berat membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.				
3.	Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang saya utamakan.				
4.	Setiap pekerjaan yang menjadi tugas saya, saya kerjakan dengan penuh tanggung jawab.				
5.	Saya langsung melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada saya tanpa menundanya.				
6.	Pekerjaan yang menjadi tugas saya, saya selesaikan tepat waktu.				
7.	Saya bekerja dengan mengerahkan seluruh kemampuan dalam pencapaian tujuan.				
8.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan pimpinan.				
9.	Saya menganggap tugas adalah bagian dari hidup saya.				
10.	Saya membutuhkan dorongan untuk lebih sukses dalam bekerja.				
11.	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan, mendapat apresiasi dari rekan kerja.				

saya mengerjakan tugas sesuai dgn arahan

kerja operasional di bagian jasa apa

12.	Penghargaan dan pujian atas pekerjaan saya, membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
13.	Saya selalu memberikan kinerja terbaik, agar lebih unggul dari teman kerja lainnya.				
14.	Saya belajar dari teman kerja untuk meningkatkan ketrampilan dalam bekerja.				
15.	Banyak hal yang saya lakukan untuk meningkatkan ketrampilan dalam bekerja.				
16.	Hal-hal baru dalam pekerjaan menjadikan dorongan untuk maju bagi saya.				
17.	Setiap pekerjaan saya berusaha selesaikan dengan sendiri tanpa menggantungkan pada orang lain.				
18.	Hal yang baru dan menantang dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
19.	Tantangan dalam pekerjaan saya hadapi dengan semangat.				

Lampiran. Rekapitulasi uji validitas instrumen

Resp.	Distribusi Skor Item Skala Lingkungan Kerja																				Total	Distribusi Skor Item Skala Motivasi Kerja																			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57		
2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	66
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	1	4	4	4	4	4	71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	3	3	3	3	69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
7	3	2	4	3	1	2	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	73	
8	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	55	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	61	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
11	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	57	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	49	
12	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	55	
13	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	71	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	72
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	73	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	66	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
16	3	3	4	4	3	1	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	66	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	71	
17	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	66	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	66
18	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	70	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	66	
19	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	72	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	73	

Hasil Perhitungan Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
n1	62.75	37.882	.664	.838
n2	63.00	38.211	.508	.843
n3	62.65	38.345	.469	.844
n4	62.50	37.632	.728	.837
n5	62.90	36.516	.537	.841
n6	63.00	36.105	.510	.843
n7	63.05	36.892	.494	.843
n8	62.80	38.800	.525	.843
n9	62.75	38.934	.487	.844
n10	62.65	37.608	.694	.837
n11	62.65	38.345	.469	.849
n12	63.05	36.892	.494	.843
n13	62.95	36.576	.538	.894
n14	62.90	36.516	.537	.840
n15	63.75	39.039	.279	.853
n16	62.65	38.134	.606	.840
n17	62.60	37.411	.732	.836
n18	62.55	37.418	.743	.836
n19	62.65	38.134	.606	.840
n20	62.65	38.134	.606	.840

Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	20

Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
n1	61.70	65.168	.851	.959
n2	61.80	63.642	.842	.959
n3	61.70	65.168	.851	.959
n4	61.80	66.589	.634	.961
n5	61.95	64.682	.737	.960
n6	61.95	65.629	.768	.960
n7	61.95	64.050	.807	.959
n8	61.95	65.734	.754	.960
n9	61.90	65.147	.678	.961
n10	61.80	65.326	.794	.960
n11	62.20	63.011	.814	.959
n12	61.95	62.471	.763	.960
n13	62.15	64.345	.585	.964
n14	61.80	64.905	.847	.959
n15	62.00	66.316	.572	.962
n16	61.90	65.042	.830	.959
n17	62.05	67.103	.503	.963
n18	61.85	64.976	.834	.959
n19	61.90	63.358	.874	.958

Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	19

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Hasil Perhitungan Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	No. Item	Korelasi (r)	(r) kritis	Kesimpulan
1.	Item no. 1	.664	0,30	Valid
2.	Item no. 2	.508	0,30	Valid
3.	Item no. 3	.469	0,30	Valid
4.	Item no. 4	.728	0,30	Valid
5.	Item no. 5	.537	0,30	Valid
6.	Item no. 6	.510	0,30	Valid
7.	Item no. 7	.494	0,30	Valid
8.	Item no. 8	.525	0,30	Valid
9.	Item no. 8	.487	0,30	Valid
10.	Item no. 10	.694	0,30	Valid
11.	Item no. 11	.469	0,30	Valid
12.	Item no. 12	.494	0,30	Valid
13.	Item no. 13	.536	0,30	Valid
14.	Item no. 14	.537	0,30	Valid
15.	Item no. 15	.279	0,30	Tidak Valid
16.	Item no. 16	.606	0,30	Valid
17.	Item no. 17	.732	0,30	Valid
18.	Item no. 18	.743	0,30	Valid
19.	Item no. 19	.606	0,30	Valid
20.	Item no. 20	.606	0,30	Valid

Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	No. Item	Korelasi (r)	(r) kritis	Kesimpulan
1.	Item no. 1	.851	0,30	Valid
2.	Item no. 2	.842	0,30	Valid
3.	Item no. 3	.851	0,30	Valid
4.	Item no. 4	.634	0,30	Valid
5.	Item no. 5	.737	0,30	Valid
6.	Item no. 6	.768	0,30	Valid
7.	Item no. 7	.807	0,30	Valid
8.	Item no. 8	.754	0,30	Valid
9.	Item no. 8	.678	0,30	Valid
10.	Item no. 10	.794	0,30	Valid
11.	Item no. 11	.814	0,30	Valid
12.	Item no. 12	.763	0,30	Valid
13.	Item no. 13	.585	0,30	Valid
14.	Item no. 14	.847	0,30	Valid
15.	Item no. 15	.572	0,30	Valid
16.	Item no. 16	.830	0,30	Valid
17.	Item no. 17	.503	0,30	Valid
18.	Item no. 18	.834	0,30	Valid
19.	Item no. 19	.874	0,30	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	No. Item	Korelasi (r)	(r) kritis	Kesimpulan
1.	Lingkungan Kerja	.852	0,70	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	.962	0,70	Reliabel

LAMPIRAN

HASIL PENELITIAN

A. Biodata Pengisi

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Pangkat/Golongan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pertanyaan/ Pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihan salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, kemudian berikan tanda check list (√) pada kolom yang sudah tersedia.
3. Contoh pengisian:

No	Pernyataan/Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Pewarnaan pada tempat kerja memberikan kenyamanan bagi saya.	√			

4. Keterangan Pilihan Jawaban

SL	= Selalu	SS	= Sangat Setuju
SR	= Sering	S	= Setuju
JR	= Jarang	KS	= Kurang Setuju
TP	= Tidak Pernah	TS	= Tidak Setuju

5. Mohon ssetiap pertanyaan/ pernyataan diisi seluruhnya.

Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan/Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Pewarnaan dinding pada ruang kerja saya, memberikan kenyamanan.				
2.	Penggunaan warna pada ruang kerja menjauhkan saya dari rasa bosan bekerja.				
3.	Tempat kerja saya terjaga kebersihannya.				
4.	Kebersihan pada tempat kerja membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja.				
5.	Pengaturan suhu dalam ruangan kerja terjaga dan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.				
6.	Pengaturan ventilasi di tempat kerja saya sudah tepat.				
7.	Saya merasa nyaman dengan suhu yang ada di tempat saya bekerja.				
8.	Penerangan yang ada pada tempat kerja saya tidak terlalu menyilaukan mata.				
9.	Penerangan di ruang kerja saya memadai.				
10.	Ruang kerja yang tenang membuat saya fokus dalam bekerja.				
11.	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan.				
12.	Tempat kerja saya menjamin keselamatan pegawainya dalam bekerja.				
13.	Kejadian kehilangan barang milik pribadi (kendaraan, laptop, hp, dompet, tas dll), sering terjadi di tempat kerja saya.				
14.	Tersedia alat pemadam kebakaran dalam jumlah yang memadai.				
15.	Di tempat kerja saya, hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik.				
16.	Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan membuat saya bersemangat dalam bekerja.				
17.	Hubungan kerja yang baik dengan teman-teman kerja membuat saya betah di tempat kerja.				
18.	Rekan kerja saya membantu saat saya menemui kesulitan kerja.				
19.	Kami saling menghargai hasil kerja teman sejawat.				

Motivasi Kerja

No	Pernyataan/Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik.				
2.	Berhadapan dengan pekerjaan yang berat membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.				
3.	Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang saya utamakan.				
4.	Saya mengerjakan setiap tugas sesuai dengan amanat.				
5.	Saya langsung melaksanakan tugas yang sudah diberikan tanpa menundanya.				
6.	Pekerjaan yang menjadi tugas saya, saya selesaikan tepat waktu.				
7.	Saya bekerja dengan mengerahkan seluruh kemampuan dalam pencapaian tujuan.				
8.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan pimpinan.				
9.	Saya menganggap tugas adalah bagian dari hidup saya.				
10.	Saya membutuhkan dorongan untuk lebih sukses dalam bekerja.				
11.	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan, mendapat apresiasi dari rekan kerja.				
12.	Penghargaan dan pujian atas pekerjaan yang terselesaikan, membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
13.	Saya memberikan kinerja terbaik, agar lebih unggul dari teman kerja lainnya.				
14.	Saya belajar dari teman kerja untuk meningkatkan ketrampilan dalam bekerja.				
15.	Banyak hal yang saya lakukan untuk meningkatkan ketrampilan dalam bekerja.				
16.	Hal-hal baru dalam pekerjaan menjadikan dorongan untuk maju bagi saya.				
17.	Setiap pekerjaan saya berusaha selesaikan dengan sendiri tanpa menggantungkan pada orang lain.				
18.	Hal yang baru dan menantang dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
19.	Saya menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan semangat.				

Lampiran. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian

Rsp.	Distribusi Skor Item Skala Lingkungan Kerja																			Total	Distribusi Skor Item Skala Motivasi Kerja																			Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	3	3	4	4	3	6	3	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	55	
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	4	4	4	53	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	68		
3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	1	4	4	4	4	62	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59		
4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	61	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61		
5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	71	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	74		
6	4	3	4	4	4	2	3	1	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	63	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	69		
7	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	63	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	65	
8	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	69	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	55	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	60	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59		
10	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	59	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	2	4	60
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	51	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	60		
12	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	56	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	62	
13	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
14	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57		
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	67	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	58
16	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	
17	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	64	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	66	
18	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	66	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	69	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	70	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	1	2	2	3	3	2	3	57
20	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	54	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	36	
21	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	62	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	45	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	51	
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	65	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	55	
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	2	1	3	3	4	4	54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	4	3	4	4	4	4	58	
25	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	1	4	4	4	4	65	
26	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	60	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	64	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	69	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	61	
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	70	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	68	
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	55	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	71	
32	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	72	
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	56	
34	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	64	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	64	
35	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	62	
36	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	66	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	54	
37	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	63	
38	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	59	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2	53	
39	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	70	
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	71	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	71		
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	69	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	62		
42	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	63	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	67	
43	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	63	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	68	
44	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58		
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	70		
46	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57		
47	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	63	
48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	62	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3				

ANALISIS DESKRIPTIF

1. DESKRIPSI DATA

Statistics				
		Penilaian_kinerja	Ling_kerja	Motivasi
N	Valid	55	55	55
	Missing	0	0	0
Mean		83.05	63.42	61.85
Std. Error of Mean		1.577	.777	1.004
Median		85.00	63.00	62.00
Mode		86	60	57
Std. Deviation		11.697	5.760	7.442
Variance		136.830	33.174	55.386
Range		60	24	40
Minimum		39	51	36
Maximum		99	75	76
Sum		4568	3488	3402
Percentiles	25	77.00	59.00	57.00
	50	85.00	63.00	62.00
	75	91.00	68.00	68.00

2. DISTRIBUSI FREKUENSI

Langkah –langkah pembuatan distribusi frekuensi menurut Syofian Siregar (2011: 7-8), adalah sebagai berikut:

1. Urutkan data dari terkecil sampai terbesar
2. Hitung jarak atau rentangan (R)
Rumus: $R = \text{data tertinggi} - \text{data terkecil}$
3. Hitung jumlah kelas (K)
Rumus: $K = 1 + 3,3 \log n$, di mana $n = \text{jumlah data}$
4. Hitung panjang kelas interval (P).
Rumus $P = \text{Rentangan (R)} / \text{Jumlah kelas (K)}$
5. Tentukan batas terendah, dilanjutkan dengan menghitung kelas interval, dengan cara menjumlah tepi bawah kelas ditambah dengan panjang kelas (P) dan hasilnya dikurangi 1 sampai pada data terakhir.
6. Buatlah tabel sementara (tabulasi dengan cara menghitung satu demi satu sesuai dengan interval kelas).

LINGKUNGAN KERJA

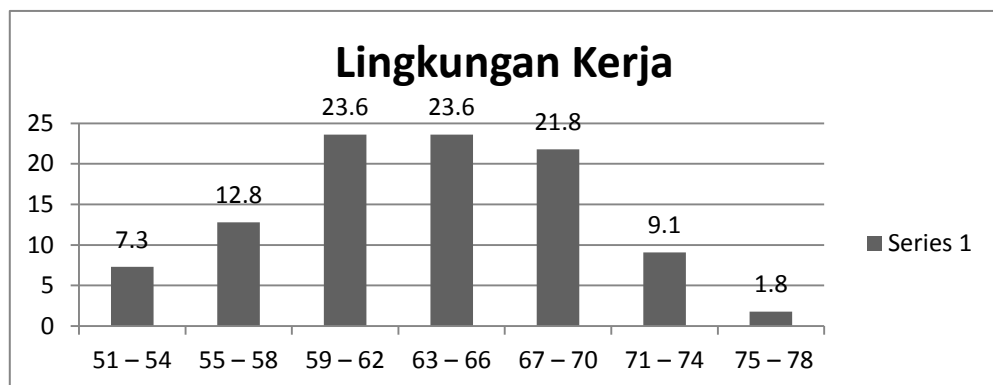
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
51	1	1.8	1.8	1.8
53	1	1.8	1.8	3.6
54	2	3.6	3.6	7.3
56	4	7.3	7.3	14.5
57	2	3.6	3.6	18.2
58	1	1.8	1.8	20.0
59	3	5.5	5.5	25.5
60	6	10.9	10.9	36.4
61	1	1.8	1.8	38.2
62	3	5.5	5.5	43.6
63	4	7.3	7.3	50.9
64	3	5.5	5.5	56.4
65	2	3.6	3.6	60.0
66	4	7.3	7.3	67.3
67	2	3.6	3.6	70.9
68	4	7.3	7.3	78.2
69	4	7.3	7.3	85.5
70	2	3.6	3.6	89.1
71	2	3.6	3.6	92.7
73	3	5.5	5.5	98.2
75	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

DISTRIBUSI FREKUENSI LINGKUNGAN KERJA

- Menghitung Rentangan
 $R = 75 - 51 = 24$
- Menghitung jumlah kelas (K)
 $K = 1 + 3,3 \log n$
 $K = 1 + 3,3 \log 55$
 $K = 1 + 3,3 (1,740)$
 $K = 6,742 = 7$
- Hitung panjang kelas (P)
 $P = R/K$
 $= 24/7$
 $= 3,428 = 4$
- Hitung panjang interval kelas (P)
 $51 + (4-1) = 54$
 $55 + (4-1) = 58$
 $59 + (4-1) = 62$
 $63 + (4-1) = 66$
 $67 + (4-1) = 70$
 $71 + (4-1) = 74$
 $75 + (4-1) = 78$
- Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi	Presentase (%)
1	51 – 54	4	7,3
2	55 – 58	7	12,8
3	59 – 62	13	23,6
4	63 – 66	13	23,6
5	67 – 70	12	21,8
6	71 – 74	5	9,1
7	75 – 78	1	1,8
Jumlah		55	100

- Grafik Distribusi Frekuensi



MOTIVASI KERJA

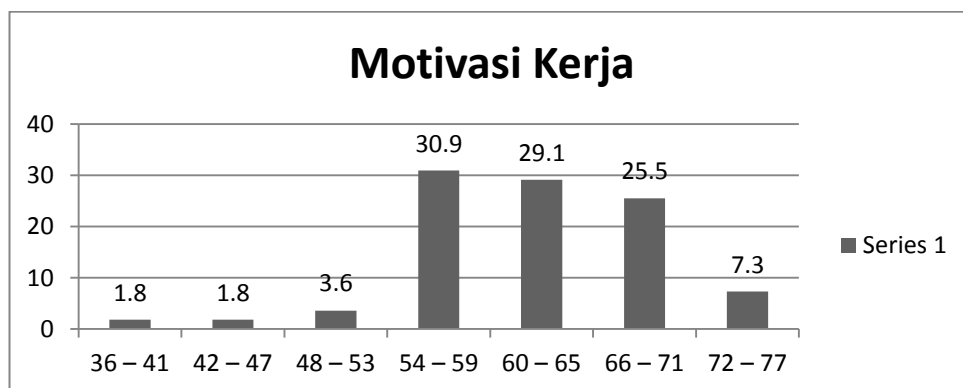
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
36	1	1.8	1.8	1.8
45	1	1.8	1.8	3.6
51	1	1.8	1.8	5.5
53	1	1.8	1.8	7.3
54	1	1.8	1.8	9.1
55	4	7.3	7.3	16.4
56	1	1.8	1.8	18.2
57	6	10.9	10.9	29.1
58	3	5.5	5.5	34.5
59	2	3.6	3.6	38.2
60	3	5.5	5.5	43.6
61	3	5.5	5.5	49.1
62	3	5.5	5.5	54.5
63	3	5.5	5.5	60.0
64	2	3.6	3.6	63.6
65	2	3.6	3.6	67.3
66	3	5.5	5.5	72.7
67	1	1.8	1.8	74.5
68	3	5.5	5.5	80.0
69	2	3.6	3.6	83.6
70	3	5.5	5.5	89.1
71	2	3.6	3.6	92.7
72	1	1.8	1.8	94.5
74	1	1.8	1.8	96.4
76	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

DISTRIBUSI FREKUENSI MOTIVASI KERJA

- Menghitung Rentangan
 $R = 76 - 36 = 40$
- Menghitung jumlah kelas (K)
 $K = 1 + 3,3 \log n$
 $K = 1 + 3,3 \log 55$
 $K = 1 + 3,3 (1,740)$
 $K = 6,742 = 7$
- Hitung panjang kelas (P)
 $P = R/K$
 $= 40/7$
 $= 5,714 = 6$
- Hitung panjang interval kelas (P)
 $36 + (6-1) = 41$
 $42 + (6-1) = 47$
 $48 + (6-1) = 53$
 $54 + (6-1) = 59$
 $60 + (6-1) = 65$
 $66 + (6-1) = 71$
 $72 + (6-1) = 77$
- Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi	Presentase (%)
1	36 – 41	1	1,8
2	42 – 47	1	1,8
3	48 – 53	2	3,6
4	54 – 59	17	30,9
5	60 – 65	16	29,1
6	66 – 71	14	25,5
7	72 – 77	4	7,3
Jumlah		55	100

- Grafik Distribusi Frekuensi



KATEGORISASI TIAP INDIKATOR VARIABEL

Rekapitulasi presentase pencapaian tiap indikator lingkungan kerja

No	Indikator	No. Butir	Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
1	Pewarnaan	1	183	220	83,1
		2	167	220	75,9
	Jumlah		350	440	79,5
2	Kebersihan	3	188	220	85,5
		4	202	220	91,8
	Jumlah		390	440	88,6
3	Udara	5	190	220	95
		6	173	220	78,6
		7	184	220	83,6
	Jumlah		547	660	82,8
4	Penerangan	8	180	220	81,8
		9	185	220	84
	Jumlah		365	440	82,9
5	Kebisingan (Ketenangan)	10	188	220	85,4
		11	176	220	80
	Jumlah		364	440	82,7
6	Keamanan	12	182	220	82,7
		13	174	220	79
		14	160	220	72,7
	Jumlah		516	660	78,1
7	Hubungan Kerja	15	189	220	85,9
		16	190	220	86,3
		17	197	220	89,5
		18	190	220	86,3
		19	190	220	86,3
	Jumlah		956	1100	86,9
	Total Keseluruhan		3488	4180	83,4

Rekapitulasi presentase pencapaian tiap indikator motivasi kerja

No	Indikator	No. Butir	Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
1	Tanggung Jawab	1	195	220	88,6
		2	170	220	77,2
		3	197	220	89,5
		4	190	220	86,3
		5	186	220	84,5
		6	181	220	82,2
		7	190	220	86,3
		8	179	220	81,3
		9	190	220	86,3
	Jumlah		1678	1980	84,7
2	Prestasi	10	183	220	83,1
		11	158	220	71,8
		12	168	220	76,3
		13	149	220	67,7
	Jumlah		658	880	74,7
3	Pengembangan Diri	14	183	220	83,1
		15	176	220	80
		16	182	220	82,7
	Jumlah		541	660	81,9
4	Kemandirian	17	172	220	78,1
		18	177	220	80,4
		19	176	220	80
	Jumlah		525	660	79,5
	Total Keseluruhan		3402	4180	81,3

1. UJI LINIEARITAS

LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Ling_kerja	Between Groups	(Combined)	1885.836	20	94.292	2.901	.003
		Linearity	632.378	1	632.378	19.458	.000
		Deviation from Linearity	1253.458	19	65.971	2.030	.035
	Within Groups		1105.000	34	32.500		
	Total		2990.836	54			

2. UJI HIPOTESIS

HIPOTESIS : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ling_kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.211	.197	6.671

a. Predictors: (Constant), Ling_kerja

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.175	10.036		2.409	.020
	Ling_kerja	.594	.158	.460	3.770	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

LAMPIRAN

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Hunting, Fax. (0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094
Telp. (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 4557/UN34.11/PL/2013
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan izin Penelitian

16 Juli 2013

Yth. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta
Karangmalang
Yogyakarta 55281

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Moh Mujib Khoiri
NIM : 09101241022
Prodi/Jurusan : MP/AP
Alamat : Jalan Kaliurang km 5,6 Gang PD Wreksa 12B Yogyakarta

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta
Subyek : Pegawai Perpustakaan
Obyek : Penilaian Kinerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
Waktu : Juli-September 2013
Judul : Pengaruh Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dr. Haryanto, M.Pd.

NIP 19600902 198702 1 001

Tembusan Yth:
1. Rektor (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I FIP
3. Ketua Jurusan AP FIP
4. Kabag TU
5. Kasubbag Pendidikan FIP
6. Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281

Telepon (0274) 586168 pesawat 239, 222, Fax.(0274) 552044, 541242

Laman: uny.ac.id. E-mail: akademik@uny.ac.id

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 988 /UN34/PL/2013

Rektor Universitas Negeri Yogyakarta mengizinkan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi kepada:

Nama : Moh Mujib Khoiri
N I M : 09101241022
Prodi./Jurusan : Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta
Subyek : Pegawai Perpustakaan
Obyek : Penilaian Kinerja, Lingkungan, dan Morivasi Kerja
Waktu : Bulan Juli – September 2013
Judul : Pengaruh Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta

Demikian surat izin penelitian ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Yogyakarta, 23 Juli 2013

Rektor
Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA.
NIP 19570110 198403 1 002

Tembusan:

1. Dekan FIP
2. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan
3. Kasubag. Pendidikan FIP



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
KAMPUS WATES**

Alamat : Jalan Bhayangkara No.7 Wates, Kulon Progo, Yogyakarta
Telepon/Fax : (0274) 773906

SURAT KETERANGAN

Nomor 732/UN34.38/DT/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Pengelola Universitas Negeri Yogyakarta Kampus Wates, menerangkan bahwa :

Nama : Moh. Mujib Khoiri
NIM : 09101241022
Prodi : Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Telah melakukan pengambilan data penelitian di Universitas Negeri Yogyakarta Kampus Wates dengan subyek pegawai perpustakaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wates, 10 September 2013

Ketua Pengelola,



Dipin M.Kes

NIP. 195710121985021001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Kolombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274)-548520, (0274)-586168 Pes. 226, 227. Fax (0274)-548520
Laman: library.uny.ac.id E-Mail: library@uny.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor 108/UN34.31/TU/2013

Berdasarkan Surat Ijin Penelitian dari Rektor Universitas Negeri Yogyakarta nomor 988/UN34/PL/2013 tanggal 23 Juli 2013 dan atas permohonan mahasiswa yang bersangkutan, UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta menerangkan bahwa mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini,

Nama : Moh Mujib Khoiri
NIM : 09101241022
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Keperluan : Melakukan Penelitian/Pengambilan Data
Tempat : UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta
Subyek/Obyek: Seluruh Staf Perpustakaan/Penilaian Kinerja, Lingkungan dan Motivasi Kerja
Tujuan : Penulisan Tugas Akhir Skripsi dengan judul "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta"
Keterangan : Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di UPT Perpustakaan UNY pada minggu terakhir bulan Agustus sampai dengan Minggu pertama bulan September 2013.

Demikian Surat Keterangan ini diterbitkan semoga bermanfaat sebagaimana mestinya.



Yogyakarta, 17 September 2013

Kepala,

Sukarjono, S.Sos.
NIP 19661002 198703 1 001



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI**

Kampus Karangmalang Yogyakarta 55281 Telp./Fax (0274) 554902 (0274) 586168 Psw. 821, 817,
812

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1472 /UN34.18/TU/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta, menerangkan bahwa :

Nama : Moh. Mujib Khoiri

NIM : 09101241022

Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Telah melakukan pengambilan data penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas
Negeri Yogyakarta dengan subjek pegawai perpustakaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Yogyakarta, 28 Agustus 2013

Kabag Tata Usaha FE UNY,



Drs. Budi Sulistya

NIP. 19620309 198102 1 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281, telp. 0274-586168 Ps.217 , 0274-56411 (TU), 0275 550227
(Dekan), Fax. 0274-548203, Website: <http://fmipa.uny.ac.id>, Email : humas_fmipa@uny.ac.id

SURAT PENUGASAN / IJIN

Nomor 1620 /UN.34.13/KP/2013

Berdasarkan Surat Ijin Penelitian Dari Rektor Universitas Negeri Yogyakarta nomor : 988/UN34/PL/2013, tanggal 23 Juli 2013, dan atas permohonan mahasiswa yang bersangkutan, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Yogyakarta menerangkan bahwa mahasiswa yang namanya tersebut dibawah ini :

Nama : Moh Mujib Khoiri
NIM. : 09101241022
Prodi./Jurusan : Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Keperluan : Melakukan Penelitian/Pengambilan Data
Tempat : Perpustakaan FMIPA-UNY
Subyek/Obyek : Peg. Perpustakaan FMIPA /Penilaian Kinerja, Lingkungan dan Motivasi Kerja
Tujuan : Penulisan Tugas Akhir Skripsi dengan Judul " Pengaruh Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta
Keterangan : Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Perpustakaan FMIPA-UNY pada minggu terakhir bulan Agustus sampai dengan Minggu pertama bulan September 2013.

Demikian Surat Keterangan ini diterbitkan semoga bermanfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 5 September 2013
Kepala Bagian Tata Usaha,



SARJONO, MM.
NIP. 195812051979031001

TEMBUSAN :

1. Kajur. Manajemen Pendidikan FIP-UNY
2. Kasubbag. Pendidikan FIP-UNY
3. Ybs.

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Moh. Mujib Khoiri

NIM : 09101241022

Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan/ Administrasi Pendidikan

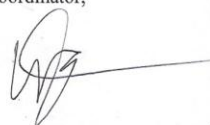
Fakultas Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta

telah melaksanakan penelitian di Perpustakaan ~~Kediri~~ *Media...F.T...UNY* pada tanggal ~~20 Agustus~~ *20* 2013, dengan judul penelitian "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta".

Demikian surat pengesahan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 2 September 2013

Koordinator,



Dwi Surtiawan

NIP. 19740126200121001